

**PENGARUH BUDAYA ETIS ORGANISASI DAN IKLIM ETIKA
TERHADAP PENGAMBILAN KEPUTUSAN ETIS AUDITOR
DENGAN *SELF EFFICACY* SEBAGAI PEMODERASI**

***THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL ETHICAL CULTURE AND
ETHICAL CLIMATE ON ETHICAL DECISION MAKING OF
AUDITOR WITH SELF EFFICACY AS MODERATING***

**DEWI APRILIANI
8335108398**



**Skripsi ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta**

**PROGRAM STUDI S1 AKUNTANSI
JURUSAN AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2014**

ABSTRAK

Dewi Apriliani, 2014: Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan *Ethical Climate* terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor dengan *Self Efficacy* sebagai Variabel Pemoderasi.

Pembimbing : (1) Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA, (2) Ratna Anggraini, SE, Akt, M.Si,CA.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji faktor-faktor penentu pengambilan keputusan etis auditor yaitu budaya etis organisasi dan *ethical climate* dengan *self efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Faktor-faktor yang diteliti dalam penelitian ini adalah etika budaya organisasi dan *ethical climate* sebagai variabel bebas sedangkan pengambilan keputusan etis sebagai variabel dependen, dan *self efficacy* sebagai variabel moderasi. Responden dalam penelitian ini adalah 63 auditor di Jakarta Pusat. Data yang digunakan adalah data primer dan pemilihan sampel menggunakan metode *convenience sampling*. Sebuah analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan uji residual pada tingkat signifikansi 5%.

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa secara simultan kedua variabel bebas yaitu budaya etis organisasi dan iklim etika berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Sedangkan, hasil parsial dari penelitian ini menunjukkan budaya etis organisasi dan pengaruh iklim etika pada pengambilan keputusan etis auditor. Dalam penelitian ini juga menguji jenis *ethical climate* paling berpengaruh pada pengambilan keputusan etis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *ethical climate* hukum dan kode etik adalah jenis *ethical climate* yang paling berpengaruh dari *ethical climate* lainnya. Selain itu, *self efficacy* terbukti dapat memoderasi faktor organisasi, baik budaya etis organisasi maupun *ethical climate*. Dalam hal ini, pengaruh *self efficacy* tersebut memiliki pengaruh berbanding terbalik atau melemahkan pengaruh antara kedua variabel independen terhadap variabel dependen yaitu pengambilan keputusan etis auditor.

Kata kunci: Budaya Etis Organisasi, Ethical Climate, Self Efficacy dan Pengambilan Keputusan Etis

ABSTRACT

Dewi Apriliani, 2014: *The Effect of Organizational Ethical Culture and Ethical Climate On Ethical Decision Making of Auditor with Self Efficacy as Moderating Variable.*

Supervisor : (1) Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA, (2) Ratna Anggraini, SE, Akt, M.Si, CA.

This study aims to examine the determinants of ethical decision making of auditor i.e. organizational ethical culture and ethical climate with self efficacy as moderating variable. The factors examined in this study is ethical organizational culture and ethical climate as the independent variable while the ethical decision making as the dependent variable, and self efficacy as a moderating variable. The respondents of this study are 63 auditors in Central of Jakarta. The data used is primary data and selection of samples using a convenience sampling method. An analyze that used is multiple linear regression analysis and residual test at significance level of 5%.

The result of hypothesis testing showed simultaneously that the two independent variables i.e. organizational ethical culture and ethical climate have effect on ethical decision making of Auditor. Whereas, the partial results of this study showed organizational ethical culture and ethical climate influence on ethical decision making of Auditor. In this study also tested the type of ethical climate most influence on ethical decision making. The results indicate that laws and codes of ethical climate is a type of the most influential of the other types of ethical climate. In addition, self efficacy proven to be moderate the organizational factors, both of organizational ethical culture and ethical climate, the effect is inversely proportional or weaken the influence both of independent variables on dependent variable i.e. ethical decision making of auditor.

Keywords: *Organizational Ethical Culture, Ethical Climate, Self Efficacy, Ethical Decision Making*

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

**Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi**



Drs. Dedi Purwana, ES., M.Bus
NIP. 19671207 19920 3 1001

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
<u>Indra Pahala, SE, M.Si</u> NIP. 19790208 200812 1 001	Ketua		30/2014 06
<u>Dra. Etty Gurendrawati, M.Si, Ak</u> NIP. 19680314 199203 2 002	Sekretaris		09/2014 07
<u>Yunika Murdayanti, SE, M.Si, M.Ak.</u> NIP. 19780621 200801 2 011	Penguji Ahli		27/2014 06
<u>Choirul Anwar, MBA, MAFIS, CPA</u> NIP. 19691004 200801 1 010	Pembimbing I		27/2014 06
<u>Ratna Anggraini, SE, Akt, M.Si</u> NIP. 19740417 200012 2 001	Pembimbing II		27/2014 06

Tanggal Lulus **24 Juni 2014**

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan Karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun Perguruan Tinggi lain.
2. Skripsi ini belum pernah dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, 16 Juni 2014

Yang membuat pernyataan,



Dewi Apriliani
No. Reg. 8335108398

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT karena berkat rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan *Ethical Climate* Terhadap Pengambilan Keputusan Etis Auditor Dengan *Self Efficacy* Sebagai Variabel Pemoderasi”**. Penelitian ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Program Studi S1 Akuntansi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta (UNJ). Keberhasilan menyelesaikan penelitian ini tidak lepas dari dukungan banyak pihak. Untuk itu penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Orang tua dan keluarga tercinta, Ema, Faisal, Reza, Kiki, Dhea, Saskia, dan seluruhnya yang telah memberikan doa dan dukungan moril maupun materil. Ucapan terima kasih khususnya penulis sampaikan kepada Rahmat Hidayat, terima kasih atas kesabaran, dukungan, doa dan segalanya, yang tiada henti diberikan kepada penulis, semoga Allah senantiasa memberi keberkahan dan kebahagiaan kepada kalian semua.
2. Drs.Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
3. Indra Pahala, M.Si, selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
4. Nuramalia Hasanah, M.Ak, selaku Kepala Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.

5. Bapak Choirul Anwar, S.E., Akt, CPA, MBA, MAFIS selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis selama melakukan penulisan penelitian atau skripsi ini.
6. Ibu Ratna Anggraini, SE, Akt, M.Si, CA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu dan dengan sabar mendengarkan keluh kesah penulis selama melakukan penulisan penelitian atau skripsi ini.
7. Seluruh dosen FE UNJ yang telah banyak membantu dan memberikan ilmu yang bermanfaat selama penulis duduk dibangku perkuliahan.
8. Seluruh teman, sahabat, rekan kerja, khususnya Abdul Hakim Lubis dan rekan kerja KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, karena itu saran dan kritik masih diperlukan dalam penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Jakarta, Maret 2014

Dewi Apriliani

DAFTAR ISI

	Halaman
Judul	i
Abstrak Indonesia.....	ii
Abstrak Inggris.....	iii
Lembar Pengesahan Skripsi.....	iv
Pernyataan Orisinalitas.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Lampiran	x
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar	xii
 Bab I Pendahuluan.....	 1
A.Latar Belakang Masalah	1
B.Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	12
D.Rumusan Masalah	12
E. Kegunaan Penelitian	12
Bab II Kajian Teoritik.....	15
A. Deskripsi Konseptual	15
1. Etika	16
2. Isu Etis, Konflik Audit dan Dilema Etika	19
3. Pengambilan Keputusan Etis.....	22
4. Budaya Organisasi.....	27
5. Iklim Organisasi	31
6. <i>Self Efficacy</i>	37
B.Hasil Penelitian yang Relevan.....	40
C. Kerangka Teoritik.....	49
D.Perumusan Hipotesis Penelitian	56
Bab III Metodologi Penelitian.....	57
A. Tujuan Penelitian.....	57
B.Tempat dan Waktu Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian.....	57
C. Metode Penelitian	59
D. Populasi dan Sampling	60
E. Teknik Pengumpulan Data	61
F. Teknik Analisis Data.....	75
1. Statistik Deskriptif.....	75
2. Uji Instrument Penelitian	75
3. Pengujian Asumsi Klasik	77
4. Analisis Regresi Linear Berganda.....	79
5. Pengujian Hipotesis Regresi.....	80
6. Pengujian Hipotesis Regresi dengan Moderasi.....	82

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	83
A.Deskripsi Data	83
1. Subjek Penelitian.....	86
2. Deskripsi Responden.....	85
B.Pengujian Hipotesis	88
1. Uji Unstrumen Penelitian	88
a. Uji Validitas.....	88
b. Uji Reliabilitas.....	91
2. Statistik Deskriptif.....	92
3. Uji Asumsi Klasik	96
a. Uji Normalitas	96
b. Uji Multikolinieritas	98
c. Uji Heterokedastisitas	99
4. Uji Regresi Berganda.....	101
5. Uji Hipotesis Regresi Berganda	103
a. Uji Parsial (Uji t)	101
b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)	106
c. Uji Simultan (Uji F).....	107
6. Uji Hipotesis Regresi Moderasi (Uji Residual)	109
C. Pembahasan	114
Bab V Kesimpulan, Implikasi dan Saran	126
A. Kesimpulan	126
B. Implikasi	129
C. Saran	130

Daftar Pustaka.....	xiii
----------------------------	-------------

Lampiran

Riwayat Hidup

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Data Sampel Uji Coba.....	133
Lampiran 2 Kuesioner Penelitian.....	134
Lampiran 3 Hasil Skor Uji Coba Sampel	140
Lampiran 4 Data SPSS Uji Validitas Variabel	144
Lampiran 5 Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel	153
Lampiran 6 Data Sampel Responden Penelitian Skripsi	161
Lampiran 7 Kuesioner Penelitian (setelah validitas)	163
Lampiran 8 Hasil Skor Variabel	169
Lampiran 9 Cap KAP	178

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Perbedaan Budaya Etis Organisasi dan <i>Ethical Climate</i>	26
Tabel 2.2 <i>Review</i> Penelitian Relevan.....	47
Tabel 3.1 Kisi-Kisi Instrumen Pengambilan Keputusan Etis Auditor.....	63
Tabel 3.2 Skala Penilaian.....	64
Tabel 3.3 Kisi-Kisi Instrumen Budaya Etis Organisasi.....	65
Tabel 3.4 Kisi-Kisi Instrumen <i>Ethical Climate</i>	71
Tabel 3.5 Kisi-Kisi Instrumen <i>Self Efficacy</i>	73
Tabel 4.1 Distribusi dan Pengembalian Sampel.....	83
Tabel 4.2 Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner.....	85
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Umur.....	86
Tabel 4.4 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	87
Tabel 4.5 Daftar KAP Objek Penelitian dan Pengujian Validitas.....	88
Tabel 4.6 Pengujian Validitas	89
Tabel 4.7 Uji Reliabilitas.....	91
Tabel 4.8 Statistik Deskriptif.....	92
Tabel 4.9 Uji Normalitas.....	97
Tabel 4.10 Uji Multikolinieritas.....	98
Tabel 4.11 Uji Glejser.....	100
Tabel 4.12 Uji Regresi Berganda.....	101
Tabel 4.13 Uji Parsial (Uji t)	104
Tabel 4.14 Uji Regresi dan Korelasi Tipe <i>Ethical Climates</i>	105
Tabel 4.15 Uji Koefisien Determinasi.....	107
Tabel 4.16 Uji Pengaruh Simultan (F test).....	108
Tabel 4.17 Pengaruh BEO terhadap PKE yang dimoderasi SE.....	110
Tabel 4.18 Hasil Uji Determinasi BEO terhadap PKE yang dimoderasi SE.....	110
Tabel 4.19 Hasil Uji Determinasi BEO terhadap PKE.....	111
Tabel 4.20 Pengaruh EC terhadap PKE yang dimoderasi SE.....	112
Tabel 4.21 Hasil Uji Determinasi EC terhadap PKE yang dimoderasi SE.....	113
Tabel 4.22 Hasil Uji Determinasi EC terhadap PKE.....	113

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Model Pengambilan Keputusan Etis Kognitif Individu	19
Gambar 2.2 Teori Pengembangan Moral Kognitif (CMD).....	21
Gambar 2.3 Proses Pertimbangan Etika	24
Gambar 2.4 <i>Framework for Understanding EDM in Business</i>	25
Gambar 2.5 Tipe <i>Ethical Climates</i> Menurut Victor dan Cullen	35
Gambar 2.6 Sumber <i>Self Efficacy</i>	39
Gambar 2.7 <i>Synthesis of Ethical Decision Making Models</i>	41
Gambar 2.8 Model Penelitian	55
Gambar 4.1 Uji Heterokedastisitas.....	100

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Gelombang skandal korporasi dan tindakan tidak etis di Wall Street telah membawa ketertarikan pada peran etika di dalam organisasi. Ada peningkatan dukungan bahwa kesalahan dalam organisasi memainkan peran penting dalam mendorong atau mengecilkan tindakan etis atau tidak etis (Trevino, Weaver dan Reynold, 2006). Skandal akuntansi korporasi tersebut banyak melibatkan kelompok kantor akuntan publik (KAP) *Big Four* maupun KAP lapisan kedua (*second-tier accounting firm*). Dalam skala internasional, integritas akuntan tercoreng dengan skandal yang melanda beberapa perusahaan yang melibatkan KAP seperti kasus skandal Enron, World Com, Tyco dan kasus-kasus lainnya. Kasus Enron pada 2001 merupakan kebangkrutan terbesar yang terjadi yang melibatkan KAP Arthur Andersen. Kasus ini sekaligus menyoroti kegagalan moral perusahaan dan mencoreng profesi akuntan publik di Amerika pada saat itu (<http://www.forbes.com/sites/kensilverstein/2013/05/14/enron-ethics-and-todays-corporate-values/>, diakses pada 01 April 2014).

Dampak dari beberapa skandal yang terjadi adalah krisis kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang diaudit. Peran auditor untuk meningkatkan kredibilitas dan reabilitas laporan keuangan nyatanya tidak cukup menjadi jaminan dan belum dapat merepresentasikan kondisi perusahaan yang

sesungguhnya. Kode etik yang selama ini dijadikan penopang untuk menegakkan praktik yang sehat dan bebas dari kecurangan pun tampaknya tidak cukup kuat menghadapi sifat-sifat *selfish* dan egois serta kerakusan ekonomi yang dimiliki setiap pelaku bisnis. Kode etik nyatanya bukan satu-satunya alasan akuntan untuk berperilaku secara etis. Contoh kasus pelanggaran kode etik ini adalah kasus Akuntan Publik, Justinus Aditya Sidharta, yang melakukan konspirasi penyajian laporan keuangan Great River pada tahun 2005, yaitu penggelembungan akun penjualan, piutang, dan aset hingga ratusan miliar rupiah. Kasus ini dianggap telah menyalahi aturan mengenai kode etik profesi akuntan, terutama yang berkaitan dengan integritas dan objektivitas (<http://rahminaamie.wordpress.com/2013/02/08/kasus-great-river/>, diakses 01 April 2014).

Berbicara mengenai pelanggaran nilai-nilai etis dalam lingkungan bisnis, memang bukanlah hal yang mudah dipecahkan bagi profesi akuntan publik. Auditor seringkali dihadapkan pada situasi yang sulit ketika harus membuat sebuah keputusan terkait isu etis tertentu. Auditor harus dihadapkan dengan pilihan sebuah keputusan yang harus diambil dan keputusan tersebut membawa dampak yang besar bagi pihak terkait. Mereka harus membuat suatu keputusan yang sulit di dalam sebuah tekanan konflik kepentingan (*conflict of interest*). Akuntan diminta untuk independen dari klien, tetapi pada saat yang sama kebutuhan mereka tergantung pada klien karena *fee* yang diterimanya. Hal ini akan berlanjut terlebih ketika hasil temuan auditor tidak sesuai dengan harapan klien sehingga menimbulkan konflik audit (Tsui dan Gul, 1996 dalam Sasongko Budi, 2004). Konflik audit ini akan berkembang menjadi dilema etika ketika

auditor diharuskan membuat keputusan yang bertentangan dengan independensi dan integritasnya dengan imbalan ekonomis yang mungkin terjadi atau tekanan di sisi lainnya (Windsor dan Askhanasy, 1995 dalam Budi, 2004). Dilema inilah yang pada akhirnya menyebabkan auditor bertindak menyimpang dan bertindak tidak etis. Penelitian Schuetze dalam Koroy (2007) bahkan mengatakan banyak auditor justru bertindak melayani atau bersikap advokasi bagi kepentingan klien.

Untuk memahami peran etika di dalam lingkungan bisnis, diperlukan etika dalam proses pengambilan keputusan. Sebuah pengambilan keputusan etis merupakan tahapan yang panjang dari awal proses pengidentifikasian, pertimbangan, keinginan, sampai terbentuk menjadi sebuah perilaku yang etis atau tidak etis mengenai isu etis tertentu. Dari proses awal saja seringkali auditor gagal dalam mengidentifikasikan suatu masalah yang ternyata masalah tersebut bersinggungan dengan “area” etis. Auditor seringkali tidak peka akan masalah yang dihadapinya karena kesadaran moral yang kurang dimiliki individu itu sendiri atau dalam tingkat organisasi. Dalam tahapan ini juga muncul perbedaan persepsi mengenai nilai etis yang diidentifikasi dan berbagai alternatif beserta konsekuensi yang dihadapi jika mengambil suatu keputusan. Auditor selanjutnya mempertimbangkan alternatif keputusan yang akan dibuat, dampak bagi dirinya, organisasi ataupun terhadap pemangku kepentingan lainnya. Dalam tahapan ini seringkali auditor mengedepankan pertimbangan untuk diri dan organisasinya ketimbang pihak lain. Pertimbangan moral kemudian digerakkan oleh suatu intensi atau minat yang kemudian menjadikan sebuah tindakan etis atau tidak etis. Dalam tahapan ini, penyimpangan seringkali terjadi karena kesadaran etis

sebenarnya telah dimiliki, namun nilai organisasi atau suatu situasi yang bertolak mengubah intensi auditor dalam mengambil keputusan. Contoh dari nilai yang salah adalah anggapan organisasi bahwa tindakan etis adalah tindakan yang legal dan diterima oleh pihak yang berkepentingan. Selain itu, rasionalisasi mengenai perilaku yang dapat diterima (*acceptable behavior*) bahwa semua pelaku bisnis atau akuntan melakukannya, juga menjadi pola kebiasaan yang dianggap wajar yang pada akhirnya menggerakkan auditor untuk berperilaku tidak etis.

Banyak faktor yang diduga memengaruhi dimensi etika bisnis. Beberapa faktor bersifat pribadi, bervariasi pada individu pengambil keputusan dan yang lain berdasarkan organisasi. Seringkali, faktor-faktor dapat berinteraksi untuk merubah hasil. Selama 25 tahun terakhir telah cukup banyak penelitian tentang peran lingkungan organisasi dan personal dalam perilaku etis dalam organisasi, terutama di dua area, yaitu budaya etis organisasi dan iklim etika organisasi (Schneider dan Barbera dalam Oxford Library of Psychology, 2014). Jennifer, *et al*, (2010) melakukan meta-analisis komprehensif kajian antededen dari intensi dan perilaku tidak etis. Secara khusus, mereka meneliti karakteristik individu dan lingkungan organisasi (budaya etis dan iklim etika) sebagai antededen intensi dan perilaku tidak etis. Sejalan dengan dengan meta analisis Martin dan Cullen (2006), mereka menemukan pengaruh antara budaya etis dan iklim etika terhadap intensi dan perilaku etis. Arens (2012) juga mengatakan bahwa faktor personal, kebijakan perusahaan, dan *common practice* berpengaruh dalam berbagai isu etis. Flynn (2001) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *self monitoring* sebagai faktor personal yang memengaruhi pengambilan keputusan etis akuntan dan manajer.

Selain itu Flynn juga menggambarkan kebijakan perusahaan sebagai budaya etis organisasi dan iklim etika sebagai *common practice*. Trevino (1986) dan Falah (2007) juga menyebutkan bahwa budaya etis organisasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis individu.

Budaya etis organisasi merupakan sistem nilai-nilai bersama yang berkonten etika yang memengaruhi perilaku pekerja. Dewasa ini, para pemangku kepentingan melihat perusahaan atau organisasi sebagai organisme yang hidup, dengan pikiran dan kehendaknya sendiri sehingga budaya organisasi menjadi perhatian penting. Walt Disney Company, sebagai contoh, mengharuskan semua karyawan baru untuk mengambil kursus dalam mempelajari tradisi dan sejarah Disneyland dan Walt Disney, termasuk dimensi etis dari perusahaan. Tradisi yang kuat terhadap loyalitas pelanggan bahkan mendorong karyawan American Express untuk mengambil langkah-langkah yang tidak lazim untuk membantu seorang pelanggan yang menemukan masalah. Tradisi dan nilai-nilai yang kuat tersebut kini telah menjadi pendorong utama pengambilan keputusan dan dasar perilaku di banyak perusahaan, termasuk McDonald, IBM, Procter & Gamble, Southwest Airlines, dan Hershey Foods (Fraedrich,*et al*, 2011:236). Budaya etis organisasi menjadi alat yang ampuh bagi pemimpin untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi. Pemimpin yang mengembangkan budaya etis akan diikuti oleh seluruh anggota organisasi dan menjadikan tonggak individu untuk melakukan suatu tindakan. Schein (1999) dalam Adi dan Kuncono (2007) mengatakan bahwa budaya etis dalam perusahaan adalah sesuatu yang penting, karena suatu keputusan yang dibuat tanpa kesadaran

budaya akan mengakibatkan konsekuensi yang tidak terduga dan tidak diinginkan. Pemimpin akan dihadapkan dengan persoalan-persoalan yang kompleks, ketika membuat keputusan tentang bagaimana menentukan cara terbaik untuk mencapai tujuan organisasi di dalam lingkungan yang juga kompleks. Pemimpin yang memahami budaya etis organisasinya dan secara sungguh-sungguh melaksanakannya akan mempunyai kemampuan untuk memprediksi hasil dari keputusannya dalam upaya mencegah konsekuensi- konsekuensi yang timbul di masa datang. Di sinilah pentingnya pemimpin organisasi dalam menanamkan nilai-nilai moral untuk diikuti oleh semua anggota yang berada di dalam organisasi sehingga pengambilan keputusan akan cenderung menjadi lebih etis.

Kajian empiris lain yang menguji faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis adalah penelitian Fritzsche (2000), Hidayat dan Handayani (2010), Jennifer *et al* (2010) dan Shacklock (2011). Mereka mengemukakan bahwa *ethical climates* memengaruhi pengambilan keputusan etis. Hubungan koseptual telah terbukti bahwa antara *ethical climates* dengan *ethical behavior* saling memengaruhi (Wimbush dan Shepard, 1994 dalam Fritzsche, 2000). Jika budaya organisasi memandu anggota di dalamnya untuk berperilaku berdasarkan nilai-nilai bersama, iklim organisasi memengaruhi individu dalam bertindak sesuai suasana hati (*mood*) atau atmosfir yang berlaku umum dalam bisnis. Iklim ini lebih bersifat jangka pendek dan yang merupakan terjadi saat ini yang dirasakan dalam organisasi. Moran dan Volkwein (1992) dalam Shacklock, *et al* (2011) menjelaskan iklim organisasi sebagai sebuah fitur yang mewujudkan persepsi kolektif karyawan termasuk inovasi, otonomi,

dukungan, kekompakan, kepercayaan, pengakuan, dan keadilan. Mereka melihat iklim organisasi diproduksi oleh interaksi anggota, mempengaruhi dan membentuk perilaku. Victor dan Cullen (1993) mengemukakan bahwa ketika mengambil keputusan etis, iklim prinsip (deontologi), egoisme (teleologi), dan kebajikan (*virtue*) sangat memengaruhi sikap dan tindakan individu dalam bertindak etis atau tidak etis.

Ethical climates merupakan keyakinan tentang apa yang membentuk perilaku yang benar dalam sebuah organisasi dan dengan demikian memberikan bimbingan perilaku bagi karyawan (Martin & Cullen, 2006 dalam Gephart, *et al*, 2010). Dengan iklim egoistik (teleologi), misalnya, karyawan merasa bahwa organisasi lingkungan menekankan kepentingan (Victor & Cullen, 1988) dan mendorong pengambilan keputusan berdasarkan perantaraan pribadi. Oleh karena itu, dorongan normatif bagi individu membuat pilihan sendiri tanpa mempertimbangkan konsekuensi sosial dari tindakan mereka (Martin & Cullen, 2006). Dalam iklim etika kebajikan (*virtue*), orang melihat bahwa apa yang terbaik bagi karyawan, pelanggan, dan masyarakat sangat penting dalam organisasi (Victor & Cullen, 1988). Artinya, ada persepsi bersama bahwa pelayanan bagi orang lain dihargai oleh organisasi dan merupakan bagian penting dari struktur sosial perusahaan. Dalam iklim organisasi prinsip (deontologi), keputusan dianggap harus didasarkan pada pedoman formal, seperti undang-undang dan kebijakan eksplisit tentang perilaku yang sesuai (Victor & Cullen, 1988). Keputusan dianggap etis bila mereka mematuhi aturan-aturan yang mengatur (Barnett & Vaicys, 2000). Oleh karena itu, melalui fokus pada pilihan

sendiri (iklim egoistik), kepedulian terhadap orang lain (iklim kebajikan), dan penekanan pada perilaku taat aturan (iklim prinsip), ketiga iklim akan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis atau tidak etis (Wimbush & Shepard, 1994).

Trevino (1986) mengemukakan faktor individu yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis adalah *locus of control*. Beberapa kajian telah mengembangkan *locus of control internal* dalam sisi *self* berupa *self esteem*, *self monitoring* dan *self efficacy*. Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada *self efficacy* yang merupakan moderasi dari budaya etis organisasi dan iklim etis organisasi. Hidayat dan Handayani (2010) mengemukakan bahwa *self efficacy* berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. *Self efficacy* merupakan sebuah keyakinan yang dimiliki individu dalam menyelesaikan suatu tugas spesifik tertentu. Auditor dengan *self efficacy* tinggi akan melakukan tugasnya hingga berhasil dan sesuai dengan kode etik sebagai auditor sehingga akan cenderung berperilaku etis. Auditor akan menjadi lebih independen dan objektif dalam pengambilan keputusan (Hidayat dan Handayani, 2010). Beberapa penelitian lain menunjukkan bahwa *self-efficacy* memberi kontribusi signifikan pada pilihan tingkat tujuan individual (Locke dan Latham, 1990). Selanjutnya hubungan ini berdampak pada pencapaian tujuan dan akan berhubungan dengan kinerja (Locke dan Latham, 1990 dalam Nadhiroh, 2010). Seorang yang memiliki *self-efficacy* yang tinggi cenderung akan meyakini apa yang dilakukan. Faktor situasional yang sangat kuat memengaruhi pengambilan keputusan individu menjadi pertimbangan individu yang memiliki *self-efficacy* tinggi apakah secara rasional sesuai dengan

tujuan yang diyakini. Penelitian mengenai *self-efficacy* telah dilakukan oleh Nadhiroh (2010) yang berpengaruh terhadap *judgement* auditor. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa *self-efficacy* tidak memengaruhi kinerja auditor dalam pengambilan *judgment*. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat apakah *self-efficacy* dapat memengaruhi dengan memoderasi pengaruh antara faktor organisasi (budaya etis organisasi dan *ethical climates*) terhadap pengambilan keputusan etis auditor, dan jika ada, apakah pengaruhnya memperlemah atau memperkuat pengaruh kedua variabel independen dan dependen.

Dengan adanya perbedaan budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* yang menyebabkan perbedaan dalam proses pengambilan keputusan auditor tersebut, peneliti ingin menguji dengan menjadikan *self efficacy* sebagai moderasi dari budaya organisasi dan *ethical climates* dalam menentukan pengambilan keputusan auditor. Penelitian ini akan memperkaya literatur dan secara teoritis dapat memberikan bukti tambahan berkenaan dengan budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* serta pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan etis yang dilakukan auditor.

B. Identifikasi Masalah

Dari latar belakang di atas, identifikasi masalah yang dapat dipaparkan sebagai berikut:

1. Skandal akuntansi korporasi yang banyak melibatkan pelanggaran etika akuntan publik menunjukkan kegagalan auditor dalam melakukan tugasnya secara profesional sesuai dengan kode etik profesi yang berlaku.
2. Opini wajar tanpa pengecualian yang diberikan auditor dalam meningkatkan kredibilitas dan reabilitas laporan keuangan nyatanya tidak selalu mencerminkan kondisi perusahaan yang sesungguhnya sehingga menyebabkan krisis kepercayaan publik terhadap laporan keuangan yang diaudit.
3. Kode etik yang selama ini dijadikan penopang untuk menegakkan praktik yang sehat yang bebas dari kecurangan tampaknya tidak cukup kuat menghadapi sifat-sifat “*selfish*” dan egois serta kerakusan ekonomi yang dimiliki setiap pelaku bisnis. Adanya kode etik juga bukan satu-satunya alasan akuntan untuk bertindak secara etis.
4. Kebutuhan akuntan publik yang tergantung pada *fee* yang diterimanya dari klien nyatanya banyak menjadikan auditor bersikap melayani atau bersifat advokasi terhadap kepentingan-kepentingan klien sehingga independensi dan integritas profesi akuntan publik dipertanyakan dewasa ini.
5. Persepsi etika dan rasionalisasi yang berbeda dari tiap auditor mengenai perilaku yang dapat diterima secara legal dan mayoritas (*acceptable behavior*) menjadikan perbedaan dalam pemahaman pengambilan keputusan

dari mulai *moral awareness*, *judgement*, *intent* dan akhirnya menjadi perilaku yang tidak etis.

6. Kesadaran moral (*moral awareness*) yang tinggi dimiliki akuntan publik nyatanya tidak menjamin auditor untuk melakukan tindakan tidak etis karena intensi dari lingkungan berupa iklim etis yang kuat sehingga auditor memutuskan untuk mengikuti lingkungan, meskipun auditor mengetahui tindakan yang dilakukan tidak etis.
7. Budaya etis organisasi yang menjadi alat bagi pemimpin untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi seringkali tidak mempengaruhi individu untuk bertindak secara etis.
8. Iklim etika yang berasal dari suasana hati (*mood*) atau atmosfir yang berlaku umum dalam bisnis diproduksi oleh interaksi anggota seringkali membentuk perilaku yang tidak etis jika iklim yang mendominasi berfokus pada kepentingan pribadi dan kepentingan perusahaan.
9. Keyakinan (*self efficacy*) yang rendah dimiliki individu menyebabkan individu membuat keputusan yang tidak etis karena lebih cenderung tertekan, menghindari konflik dan mencari “aman” sehingga independensi dan profesionalisme sulit diwujudkan.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai permasalahan yang telah diidentifikasi di atas maka peneliti membatasi masalah terhadap: “Pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah budaya etis organisasi memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
2. Apakah *ethical climates* memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
3. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?
4. Apakah *self efficacy* dapat memoderasi *ethical climates* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor?

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan daripada penelitian ini adalah:

1. Kegunaan teoritis

Menjadi tambahan referensi atau rujukan mengenai pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi

2. Kegunaan praktis

1. Bagi Kantor Akuntan Publik (KAP)

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan untuk:

- a) Tambahan referensi mengenai telaah problematika etika yang dihadapi auditor dalam pengambilan keputusan etisnya pada lingkungan organisasi.
- b) Menciptakan budaya dan iklim etika organisasi yang tinggi sehingga setiap anggota dapat memiliki kesadaran, pertimbangan, dan intensi etis dalam setiap keputusan yang diambil sesuai dengan kode etik profesional yang berlaku.

2. Bagi Publik

Manfaat bagi publik atau pihak yang tidak terkait langsung adalah adanya harapan dari hasil penelitian ini untuk dapat dijadikan referensi dan dapat digunakan sebagai dokumentasi ilmiah yang berguna untuk pengembangan ilmu terapan auditor dan etika bisnis.

3. Bagi individu atau pegawai perusahaan

Penelitian ini dapat dijadikan masukan untuk selalu menanamkan nilai-nilai etis di setiap tindakan yang diambil untuk meningkatkan kesadaran moral dan keinginan moral sehingga terhindar dari tindakan yang tidak etis.

4. Bagi Akademisi

Untuk membantu mengetahui pengambilan keputusan etis auditor berkenaan dengan kesadaran, pertimbangan dan keinginan moral yang dijadikan sebagai dasar membuat suatu perilaku etis atau tidak etis. Hal tersebut dapat berguna sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti berikutnya mengenai faktor lain yang mungkin berpengaruh terhadap proses pengambilan keputusan auditor.

5. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan yang sangat berharga dalam menganalisis persoalan – persoalan penerapan teori yang diperoleh dari bangku kuliah mengenai praktik pengambilan keputusan etis auditor beserta faktor yang memengaruhinya yaitu budaya etis organisasi, *ethical climates* dan *self efficacy* di lingkungan bisnis secara nyata.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Etika

Menurut Erni R. Ernawan (2007:1), secara etimologi kata etika berasal dari bahasa Yunani yang dalam bentuk tunggal yaitu *ethos* dan dalam bentuk jamaknya yaitu *ta etha* “*Ethos*” yang berarti sikap, cara berfikir, watak kesusilaan atau adat. Kata ini identik dengan perkataan moral yang berasal dari kata latin “*mos*” yang dalam bentuk jamaknya *Mores* yang berarti juga adat atau cara hidup. Jadi secara etimologis, etika adalah ajaran atau ilmu tentang kebiasaan baik atau buruk, yang diterima umum mengenai sikap, perbuatan, kewajiban, dan sebagainya.

Menurut Rick Hayes, *et al* (2005:75), etika merupakan seperangkat prinsip-prinsip moral, aturan perilaku, atau nilai-nilai. Etika berlaku bila seorang individu harus membuat keputusan dari berbagai alternatif tentang prinsip-prinsip moral. Semua individu dan masyarakat memiliki rasa etika bahwa mereka memiliki semacam kesepakatan seperti apa yang benar dan salah.

Menurut Steven Dellaportas, Brian West dan Courtney Clowes dalam artikel CPA (2013: 2.5), etika merupakan hasil kesepakatan yang mengidentifikasi benar dan salah dalam keadaan tertentu dengan cara pengambilan keputusan yang dimaksudkan untuk dicapai dengan cara yang

baik atau berencana akan mencapai hasil yang baik. Etika secara lebih kontemporer mencerminkan karakteristik perusahaan, yang standar dan merupakan kumpulan individu-individu. Etika menjelaskan standar dan norma perilaku tanggung jawab masyarakat, kemudian diinternalkan kepada masing-masing karyawan dalam organisasi (Daft, 1992 dalam Erni R, 2007:3).

2. Isu Etis, Konflik Audit dan Dilema Etika

Isu etis adalah sebuah problem, situasi, atau kesempatan yang menuntut seorang individu, kelompok, atau organisasi untuk memilih diantara beberapa tindakan yang harus dievaluasi sebagai kebenaran atau kesalahan, sesuatu yang dianggap etis atau tidak etis (John Fraedrich, *et al.*, 2011:116). Contoh isu etis menurut Fritzsche (2005:10) adalah:

a) Suap (*Bribery*)

Suap digunakan untuk memanipulasi orang dengan membeli pengaruh. Penyuapan telah didefinisikan sebagai "tindakan menawarkan, memberikan, menerima, atau meminta suatu nilai untuk tujuan mempengaruhi tindakan seorang pejabat dalam melaksanakan tugas publik atau legalnya. Item nilai seperti dalam bentuk pembayaran langsung uang atau harta atau bisa juga dalam bentuk pembayaran kembali setelah kesepakatan telah selesai. Manuel Velasquez mengacu suap komersial sebagai "pertimbangan yang diberikan kepada karyawan oleh orang luar perusahaan dengan pengertian bahwa ketika karyawan bertransaksi bisnis dengan perusahaan tersebut, penyogok akan

mendapatkan keuntungan dengan orang atau perusahaan tersebut. Penyuap menciptakan konflik kepentingan antara orang yang menerima suap dan organisasinya. Orang ini memiliki tanggung jawab fidusia kepada organisasi. Suap menciptakan kepentingan pribadi yang mungkin bertentangan dengan kepentingan organisasi. Suap paling sering digunakan untuk mendapatkan penjualan, untuk memasuki pasar baru, atau untuk mengubah atau menghindari kebijakan publik (Fritzsche, 2005:10-11).

b) Penipuan/ Tipu Daya (*Deception*)

Penipuan memanipulasi orang dan perusahaan dengan menyesatkan mereka. Penipuan adalah "tindakan memperdaya, menyesatkan secara sengaja oleh sebuah kepalsuan baik lisan maupun tindakan. Penyesatan ini secara sadar dan sukarela dilakukan dengan membuat pernyataan atau representasi palsu, tersurat maupun tersirat, berkaitan dengan fakta yang ada saat ini atau masa lalu. Perilaku tidak jujur ini adalah salah satu dari pelanggaran etika yang paling umum. Penipuan termasuk mendistorsi atau memalsukan data akuntansi, membuat iklan yang menyesatkan, dan salah menafsirkan sebuah produk. Hal ini juga termasuk dalam laporan beban palsu dan menyesatkan laporan posisi keuangan (Fritzsche, 2005:12-13).

Masalah etis ini akan berkembang menjadi sebuah konflik ketika pihak-pihak yang terkait memiliki kepentingan yang berbenturan. Konflik dalam sebuah audit akan berkembang pada saat auditor akan mengungkapkan

informasi, tetapi informasi tersebut oleh klien tidak ingin dipublikasikan kepada umum. Dari waktu ke waktu akuntan publik menghadapi situasi ketika tanggung jawab akuntan mungkin bertentangan dengan tuntutan internal atau eksternal. Mungkin ada tekanan dari pengawas, manager, direktur atau *partner*, atau anggota keluarga. Sebagai contoh, akuntan mungkin diminta untuk bertindak bertentangan dengan standar teknis atau profesional, akuntan diminta untuk berlaku loyalitas sehingga informasi yang menyesatkan dapat dipublikasikan. (Rick Hayes, *et al.*, 2005: 78).

Dilema etika adalah situasi yang dihadapi seseorang dimana keputusan mengenai perilaku yang layak harus dibuat (Arens, 2012: 126). Menurut John Fraedrich, *et al.* (2011: 116) dilema etis adalah sebuah masalah, situasi, atau kesempatan yang menuntut individu, kelompok atau organisasi untuk memilih beberapa tindakan yang salah atau tidak etis. Tidak hanya ada satu pilihan yang benar atau etis dalam sebuah dilema etika, hanya ada pilihan kurang etis atau ilegal seperti yang dirasakan oleh setiap dan semua pemangku kepentingan (John Fraedrich, *et al.*, 2011: 116). Karena auditor seharusnya secara sosial juga bertanggung jawab kepada masyarakat dan profesinya daripada mengutamakan kepentingan pribadi atau kepentingan ekonomis semata, seringkali auditor dihadapkan kepada masalah dilema etika dalam pengambilan keputusannya.

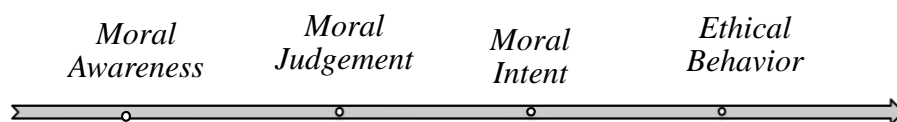
Dilema etika muncul sebagai konsekuensi konflik audit karena auditor berada dalam situasi pengambilan keputusan yang terkait dengan keputusannya yang etis atau tidak etis. Situasi tersebut terbentuk karena

auditor berada dalam situasi tekanan konflik kepentingan dari pihak-pihak terkait yang menyebabkan auditor harus dihadapkan dalam dilema etik dalam pengambilan keputusannya.

3. Pengambilan Keputusan Etis (*Ethical Decision Making*)

Pengambilan keputusan etis (EDM) berarti membuat sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan, yang memiliki dimensi moral yang dengan mudah diabaikan (Schermerhorn, *et al*, 2011:207). Menurut Jones (1991), keputusan etis adalah sebuah keputusan yang baik secara legal maupun moral yang dapat diterima oleh masyarakat luas. Pengambilan keputusan etis adalah kompleksitas sebagai akibat dari konflik perbedaan di antara individu, bagaimana individu berpikir tentang keputusan etis yang harus diambil (Trevino dan Youngblood, 1990 dalam Jan Welker dan Lisa Berardino, 2013).

J.R Rest (1986) dalam Colquitt, Lepine and Wesson (2009:235) mengembangkan empat komponen model pengembangan moral kognitif yang mengemukakan proses pengambilan keputusan etika seorang individu, yaitu:



Sumber: J.R.Rest (1986) dalam Colquitt, Lepine and Wesson (2009)

Gambar II.1.
Model Pengambilan Keputusan Etis Kognitif Individu (DMM)

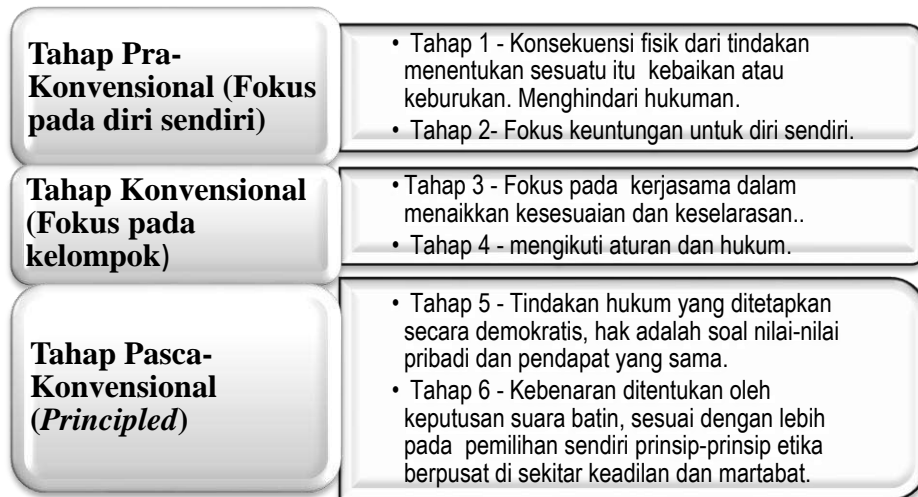
3.1. *Moral Awareness*

Moral awareness adalah proses pemahaman atau kesadaran tentang adanya isu moral dalam sebuah dilema etika (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009:235). Tahapan pertama ini merupakan kemampuan kognitif individu dalam menginterpretasikan sebuah situasi sebagai etika. Dalam tahapan ini dibutuhkan sebuah jawaban atas pertanyaan apakah aspek moral yang terkait pada saat situasi tersebut dihadapi. Seorang yang memiliki sensitifitas etika dapat merefleksikan kemampuan untuk mengenali bahwa sebuah keputusan memiliki konten etika. Sensitifitas etika dapat diukur dengan memberikan sebuah kasus bisnis yang berisi isu etis, apakah seseorang dapat mengidentifikasi kasus tersebut memiliki konten etis atau tidak (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:235). *Moral awareness* juga termasuk mengidentifikasi berbagai tindakan yang dapat dilakukan dan konsekuensinya kepada semua yang terlibat dengan tindakan tersebut, sepanjang usaha untuk mengidentifikasi dan memahami apapun *personal feelings* atau *initial reactions* yang dipengaruhi situasi tersebut (Schermerhorn, 2011:206).

3.2. *Moral Judgement*

Tahapan kedua adalah *moral judgement*, dimana seseorang mempertimbangkan tindakan apa yang tepat dari etika yang diidentifikasi pada tahapan pertama (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:236). Teori pengembangan moral kognitif (*cognitive model development- CMD*) yang dikembangkan oleh Lawrence Kohlberg (dalam Manuel G. Velasquez, 2005:25-30) mengemukakan model empat komponen dari enam tahap diskrit

perkembangan moral yang berfokus pada bagaimana individu membedakan tindakan yang benar atau salah, yaitu:



Sumber: Kohlberg dalam Manuel G. Velasquez, 2005:25-30

Gambar II.2. Teori Pengembangan Moral Kognitif (CMD)

Schermerhorn, *et al.* (2011:208) merumuskan empat kriteria pertimbangan pengambilan keputusan etis, yaitu:

a) *Utility*

Pengambilan keputusan dibuat dengan memikirkan kepuasan semua *stakeholders* (pemangku kepentingan). Dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan etis auditor adalah bagaimana keputusan yang dibuat auditor mengedepankan kepentingan pemangku kepentingan.

b) *Rights*

Pengambilan keputusan dibuat menghormati hak dan kewajiban setiap orang. Dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan etis auditor adalah bagaimana keputusan yang dibuat auditor menghormati

hak-hak berbagai pihak, baik internal maupun eksternal untuk mengetahui keadaan riil perusahaan. Auditor harus memahami kewajibannya dalam menyampaikan kondisi keuangan klien yang sebenar-benarnya.

c) *Justice*

Pengambilan keputusan dibuat dengan memperhatikan nilai-nilai keadilan. Dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan etis auditor, setiap keputusan yang dibuat harus memikirkan konsekuensinya untuk semua pihak, apakah adil atau tidak. Semua pihak terkait memiliki hak yang sama untuk mengetahui kondisi perusahaan yang sebenarnya. Auditor tidak seharusnya bersifat advokasi kepada klien dengan memberikan opini yang tidak seharusnya sehingga auditor melakukan pembohongan publik.

d) *Caring*

Pengambilan keputusan dibuat dengan memperhatikan tanggung jawab dan kepedulian terhadap semua pihak. Dalam kaitannya dalam pengambilan keputusan etis auditor, auditor memberikan informasi yang sebenarnya karena rasa kepedulian dan tanggung jawab terhadap keputusan yang dibuat, sehingga informasi yang diberikan tidak menyesatkan pengguna laporan keuangan yang diaudit.

3.3. *Moral Intent*

Pada tahapan selanjutnya, individu bertujuan atau bermaksud untuk bertindak etis atau tidak etis dari sebuah *moral judgement* yang disebut *moral intent* (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:238). *Moral intent* mencerminkan

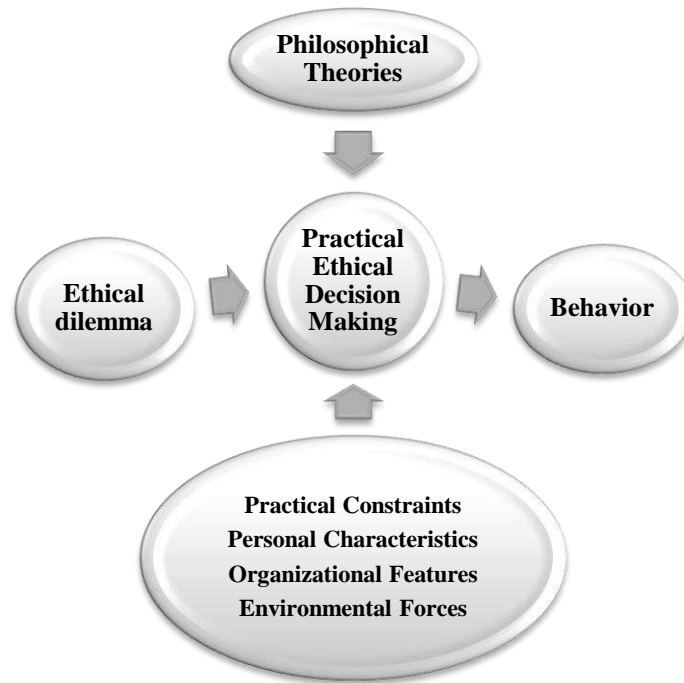
derajat komitmen terhadap tindakan moral tertentu. Perbedaan tahapan pengambilan keputusan etis, antara *awareness*, *judgement* dan *intent* adalah penting, karena banyak tindakan tidak etis diketahui dan dipahami oleh seseorang bahwa tindakan yang dilakukan salah, akan tetapi mereka tidak peduli. Salah satu pendorong *moral intent* adalah *moral identity* yang merupakan derajat dimana orang melihatnya sebagai “*moral person*”. Memiliki *moral identity* yang kuat meningkatkan tindakan etis karena gagal untuk bertindak secara moral akan memicu rasa bersalah yang kuat atau malu. Akan tetapi, *moral intent* juga didorong oleh sejumlah situasi tertentu, termasuk tekanan pekerjaan, konflik peran, dan penghargaan dan inisiatif yang mungkin lebih mudah dicapainya cara-cara tidak etis (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:238).

3.4. Moral Behavior

Moral behavior merupakan tahapan dimana individu bertindak atau berperilaku etis atau tidak etis dari *moral intent*. Komponen ini sangat bergantung pada kekuatan *moral intent*. Kekerasan hati, keteguhan hati, kompetensi dan karakter adalah atribut yang memengaruhi kesuksesan dalam keempat tahapan diatas.

Dalam bisnis, ada banyak kendala yang memengaruhi apakah pengambil keputusan secara aktual telah mengambil keputusan yang benar atau tidak. Di bawah ini merupakan faktor yang berpengaruh dalam praktik pengambilan

keputusan menurut Brooks dan Dunn (2012, 132), yaitu:

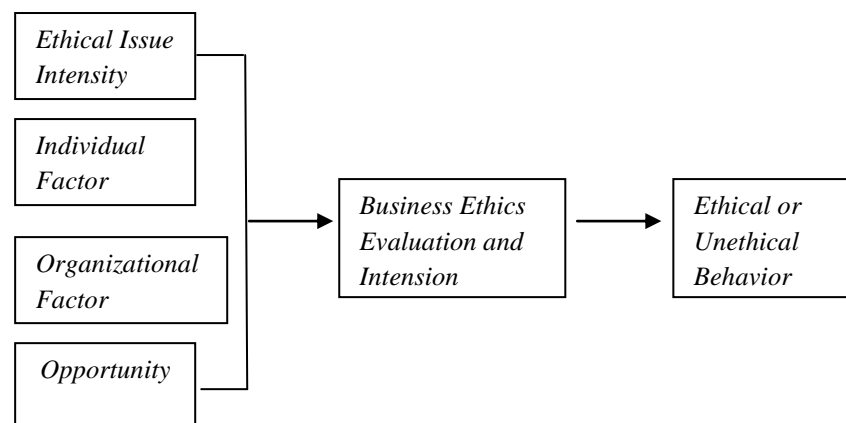


Sumber: Leonard J. Brooks dan Paul Dunn (2012:132)

Gambar II.3. Proses Pertimbangan Etika

Namun, faktor yang paling berpengaruh ini dapat dikelompokkan menjadi kendala organisasi dan karakteristik pribadi. Kendala organisasi (*organizational constraints*) termasuk dalam sistem penghargaan, budaya organisasi, dan *tone at the top of the firm*. Banyak orang melakukan suatu tindakan karena mereka dibayar untuk melakukan, dan jika sistem penghargaan atau sanksi mendorong perilaku yang melarang keputusan etis dari program yang diajukan, maka karyawan tidak akan mempertimbangkan etika ke dalam proses pengambilan keputusan mereka. Selain itu, nilai-nilai organisasi memengaruhi perilaku karyawan, sekaligus perilaku manajer senior. Karyawan yang melihat bahwa perusahaan secara tersirat

memperbolehkan melakukan perilaku tidak etis, meskipun dewan direksi memamerkan kode etik kantor yang ada, maka karyawan junior akan berpikir bahwa etika tidak penting dalam bisnis (Brooks dan Dunn, 2012:132-133). Pendapat ini juga didukung oleh Erni R (2007:107) dan Fraedrich, *et al.* (2011:232) yang mengemukakan bahwa faktor eksternal yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis adalah budaya organisasi atau budaya etis organisasi. Menurut Erni, kemampuan seorang profesional untuk dapat mengerti dan peka akan adanya masalah etika dalam profesinya sangat dipengaruhi oleh lingkungan, budaya, dan masyarakat dimana profesi itu berada, lingkungan profesinya, lingkungan organisasi atau tempat ia bekerja serta pengalaman pribadinya. Sedangkan menurut Fraedrich, *et al.* (2011:232), faktor organisasi yang memengaruhi pengambilan keputusan etis adalah budaya etis organisasi dan struktur operasi melalui hubungan anggota-anggota didalamnya. Berikut adalah faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan etis menurut Fraedrich, *et al* (2011):



Sumber: John Fraedrich, O.C. Ferrel and Linda Ferrel (2011:232)

Gambar II.4.
Framework for Understanding EDM in Business

Brooks dan Dunn, (2012: 131) dan Fraedrich, *et al* (2011: 254) juga mengemukakan bahwa pengambilan keputusan etis dipengaruhi oleh filosofi moral atau dalam Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:182) disebut sebagai iklim etika berupa iklim teleologi, deontologi, dan *virtue ethics*. Hal tersebut juga didukung oleh Dubrin (2007:73) yang memaparkan faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan etis berupa filosofi teleologi, deontologi, dan *virtue ethics*. Tiap teori menempatkan penekanan yang berbeda dalam proses pengambilan keputusan. Pandangan anggota organisasi dalam praktik dan prosedur organisasi yang memiliki konten etika ini akan menyebabkan perbedaan pengambilan keputusan, apakah orientasi pengambilan keputusan etis berfokus pada konsekuensi yang akan diterima, rasa hormat terhadap kewajiban menjalankan aturan dan kode etik, atau orientasi terhadap kepedulian dan kebajikan untuk semua pihak. Berikut adalah penjabaran perbedaan kedua faktor organisasi, yaitu (ECOA:12):

Tabel II.1. Perbedaan Budaya Etis Organisasi dan *Ethical Climates*

Budaya Etis Organisasi	<i>Ethical Climates</i>
Berdasarkan teori antropologi	Berdasarkan teori psikologi
Fokus pada pemeriksaan sistem pengendalian formal dan informal dan bagaimana sistem tersebut mengajarkan dampak nilai-nilai dan perilaku	Difokuskan pada memeriksa keberadaan dan dampak dari "kepribadian" organisasi
Termasuk etika formal dan elemen program kepatuhan, adat istiadat perusahaan, sistem penghargaan dan hukuman (sanksi)	Termasuk persepsi kolektif, sikap, dan kriteria dan gaya pengambilan keputusan, "siapa kami" sebagai sebuah organisasi
Bersifat Jangka Panjang	Bersifat Jangka Pendek

Sumber: ECOA:12

Sedang karakteristik personal yang memengaruhi proses pengambilan keputusan menurut Brooks dan Dunn adalah pemahaman bisnis yang menyesatkan, *over* komitmen pada perusahaan dan ketidakmatangan etika. John Fraedrich, *et al.*, (2011:234) mengemukakan faktor individu yang berpengaruh adalah *gender*, pendidikan, pengalaman kerja, kewarganegaraan, usia dan *locus of control*. Bagian dari *locus of control internal* adalah beberapa komponen *self*, seperti *self concept*, *self esteem* dan *self efficacy* (Schermerhorn, 2011: 28). Dalam penelitian ini berfokus pada *self efficacy* dimana merupakan bagian karakteristik individu positif yang memberikan keyakinan dalam penyelesaian tugas yang diberikan. *Self efficacy* memengaruhi pengambilan keputusan etis dimana semakin tinggi *self efficacy*, maka individu akan semakin yakin bahwa tindakan yang dilakukan benar dan cenderung lebih melakukan tindakan yang lebih etis.

4. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dibentuk oleh sebuah pola dari keyakinan, harapan, dan arti yang memengaruhi dan mengarahkan pemikiran dan perilaku anggota organisasi tersebut. Budaya ini membentuk orang-orang yang menjadi anggotanya (Laura Hartman dan Joe DesJardins, 2008:117). Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai bersama dan keyakinan yang memengaruhi perilaku pekerja (Dubrin, 2007:337). Menurut Moorhead dan Griffin (2010:470), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai bersama, seringkali diterima begitu saja, yang membantu orang-orang dalam organisasi memahami tindakan yang

dianggap dapat diterima dan yang dianggap tidak dapat diterima. Budaya memengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi, seperti bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuatnya, bagaimana imbalan dibagikan, bagaimana orang diperlakukan, dan bagaimana organisasi memberi respon kepada lingkungannya (Harrison dan Stokes dalam Erni, 2007:100).

Sumber budaya menurut Laura Hartman dan Joe DesJardins (2008:138) terdapat dalam hal berikut:

a) Kepemimpinan

Melalui tingkat komitmen yang tinggi dan tingkat tanggung jawab manajemen yang besar, para pemimpin membentuk standar dan karakter. Terdapat pengaruh yang kuat antara etika personal dari manajer terhadap tingkah laku dalam pengambilan keputusan.

b) Aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi

Aktivitas pengendalian, informasi dan komunikasi ini meliputi berbagai pernyataan, kebijakan, prosedur operasi komunikasi dan pelatihan, serta integrasi yang konstan dan konsisten ke dalam praktik bisnis.

c) Peninjauan kembali, penilaian, pemantauan yang terus-menerus

Sumber ini merupakan pemantauan, evaluasi, akuntabilitas yang dilakukan perusahaan secara historis atau meninjau tindakan anggota organisasi secara terus menerus.

Salah satu komponen penting dari perusahaan, atau organisasi, dalam budaya adalah budaya etis perusahaan (Fraedrich, *et al.* 2011:232).

4.1. Budaya Etis Organisasi (*Organizational Ethical Culture*)

Budaya etis (secara antropologis) yaitu bagaimana sebuah organisasi menunjukkan dan mengajarkan sejauh mana ia memandang nilai-nilai yang diyakininya (ECO:A:6). Secara spesifik, budaya etis organisasi menggambarkan (ECO:A:6) :

- mengajarkan karyawan melakukan apa yang merupakan hal-hal yang benar;
- melakukan apa yang diharapkan benar; dan
- mencakup unsur program etika formal, sistem penghargaan dan sanksi (hukuman) serta mitos organisasi.

Budaya etis organisasi mengkomunikasikan batas yang dapat diterima, bagaimana karyawan harus memperlakukan orang lain, apakah itu dapat diterima untuk mempertanyakan figur yang memiliki otoritas, apakah aman untuk melaporkan kesalahan yang diamati, dan pentingnya kepatuhan dengan pengawasan dan pengamanan (ERC, 2005; Trevino di Soule, 2005 dalam ECO:A:11). Linda Trevino (dalam ECO:A:11) mencatat bahwa budaya etis menentukan bagaimana karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana hal-hal benar dapat dilakukan (Trevino, et al., 1999 dalam ECO:A:11). Budaya etis menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan, banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan- perusahaan yang etis harus menemukan

cara untuk mendorong, membentuk, dan memungkinkan keputusan yang bertanggung jawab dan etis. Kita dapat memahami budaya perusahaan sebagai jumlah total dari semua tindakan perusahaan yang mendorong, membentuk, atau memperbolehkan beberapa tipe keputusan dan mencegah tipe keputusan lainnya

Budaya etis organisasi terkadang tidak berjalan dengan baik. Faktor utamanya adalah mentalitas para pelaku bisnis, terutama top manajemen yang secara moral masih rendah, sehingga berdampak pada seluruh kinerja bisnis. Padahal moral atau etika, baik personal maupun bisnis merupakan kesatuan yang tidak dapat terpisahkan dan keberadaannya saling melengkapi. Budaya etis merupakan fungsi dari banyak faktor, termasuk kebijakan perusahaan tentang etika, kepemimpinan manajemen puncak tentang isu-isu etis, pengaruh rekan kerja, dan kesempatan untuk perilaku yang tidak etis (Fraedrich, 2011:236). Banyak orang melakukan suatu tindakan karena mereka dibayar atau dihukum jika melakukan, dan jika sistem penghargaan atau sanksi mendorong perilaku yang melanggar keputusan etis dari program yang diajukan, maka karyawan tidak akan mempertimbangkan etika ke dalam proses pengambilan keputusan mereka. Selain itu, nilai-nilai organisasi memengaruhi perilaku karyawan, sekaligus perilaku manajer senior. Karyawan yang melihat bahwa perusahaan secara tersirat memperbolehkan melakukan perilaku tidak etis, meskipun dewan direksi memamerkan kode etik kantor yang ada, maka karyawan junior akan berpikir bahwa etika tidak penting dalam bisnis (Brooks dan Dunn, 2012:132-133).

5. Iklim Etika (*Ethical Climate*)

5.1. Definisi Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah persepsi atau sikap para anggota terhadap kondisi kerja pada umumnya (Kusdi, 2011:77). Menurut Griffin dan Moorhead (2010:472), iklim organisasi berdasarkan persepsi individu dan sering didefinisikan sebagai pola berulang perilaku, sikap, dan perasaan yang mencirikan kehidupan dalam organisasi dan merujuk pada situasi saat ini pada organisasi, berkaitan dengan kelompok kerja, karyawan dan kinerja pekerjaan. Schneider (2000) dalam Kusdi (2001:78) mengistilahkan hal ini sebagai “kehidupan psikologis” (*psychological life*) sebuah organisasi. Menurut Kusdi (2011:76) iklim organisasi terfokus pada dimensi persepsi, sikap dan perilaku para anggotanya, sedangkan budaya organisasi menekankan pada norma-norma dan nilai-nilai yang mendasari perilaku. Jadi, dapat dikatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu keadaan yang menggambarkan suatu lingkungan organisasi yang dirasakan oleh orang yang berada dalam organisasi tersebut.

5.2. *Ethical Climates*

Ethical climates adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktik dan prosedur organisasi yang memiliki konten etika (Victor dan Cullen, 1988 dalam Hiariej, 2013). Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:182) mendefinisikan *ethical climates* perusahaan sebagai persepsi bersama tentang perilaku yang benar secara etis dan bagaimana isu etika diselesaikan atau ditangani. *Ethical climates* (secara psikologis) digambarkan sebagai "kepribadian kolektif" dari organisasi (ECO:6). Teori

Victor dan Cullen (1987 dalam ECOA:11) didasarkan pada asumsi bahwa karyawan membentuk persepsi kolektif peristiwa etis, praktik etis, dan prosedur etis. Persepsi kolektif ini tergantung pada kriteria etis dan lokus analisis yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Pada intinya, mereka memeriksa jawaban atas dua pertanyaan:

1. Apakah prioritas mereka ketika membuat keputusan, yang meliputi: kepentingan pribadi, kepentingan bersama atau sosial, atau prinsip-prinsip etika universal.
2. Siapa pihak-pihak yang berkepentingan yang dipertimbangkan ketika membuat keputusan: Diri sendiri saja, kelompok/organisasi, atau kemanusiaan dan masyarakat.

Hal yang harus dicatat bahwa sebagian besar organisasi menggabungkan beberapa iklim yang berbeda (Weber, 1995 dalam ECOA:11). Berdasarkan kerangka konseptual yang dirancang Victor dan Cullen (1993) dalam Fritzsche (2000), penggabungan dimensi *ethical climates* adalah sebagai berikut:

a) Kebajikan (*Benevolence/ Virtue Ethics*)

Dimensi *climate* ini berfokus pada standar etika kebajikan (*benevolence*) yang berdasar pada kepedulian terhadap orang lain (*caring*). Dimensi ini disebut juga *virtue ethics* dimana perbuatan didasarkan pada apa yang paling baik untuk kehidupan (Erni R, 2007:95). Kriteria dalam dimensi iklim kebajikan, yaitu iklim kepedulian

(*caring*) dimana segala tindakan berfokus pada kepedulian terhadap orang lain. Dalam atmosfir ini, individu memiliki minat yang tulus dalam kesejahteraan bersama, baik untuk orang yang berada di dalam dan di luar organisasi yang mungkin akan terpengaruh oleh keputusan etis mereka. Dalam *locus* individu, seseorang akan memiliki minat yang tulus terhadap persahabatan dan kepentingan orang lain (*friendship*). Sedang dalam *locus* kelompok, seseorang akan memikirkan kesejahteraan orang lain baik itu di dalam atau di luar organisasi yang mungkin terpengaruh oleh keputusan etis mereka (*team interest*).

b) Egoisme (*Egoism*), *Utilitarianism*, atau Teleologi

Dimensi iklim ini fokus pada konsekuensi dari setiap keputusan atau tindakan (Durbin, 2007:73). *Consequentialists* memaksimalkan utilitas yang dihasilkan oleh keputusan. Dengan fokus pada konsekuensi, pembuat keputusan akan peduli pada semua konsekuensi baik dan buruk dari keputusan yang diberikan. *Consequentialists* menyatakan bahwa suatu tindakan yang secara moral benar jika dan hanya jika tindakan tersebut dapat memaksimalkan keuntungan bersih. Dengan kata lain, suatu tindakan dan keputusan adalah etis jika konsekuensi yang menguntungkan lebih besar daripada konsekuensi negatifnya (Brooks dan Dunn, 2012 :173). *Utilitarianism* berkaitan dengan utilitas keseluruhan, mencakup semua ragam ini, dan oleh karena itu hanya sebagian dari manfaatnya dalam membuat keputusan etis dalam bisnis, profesional, atau konteks organisasi. Karena utilitarianisme dan

konsekuensialisme fokus pada hasil atau "tujuan" dari suatu tindakan, keduanya disebut sebagai *teleological* (Brooks dan Dunn, 2012 :174). Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183) mengemukakan kriteria iklim etika teleologi yaitu:

1) Kepentingan diri sendiri (*Self Interest*)

Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183) mengemukakan dalam *locus* individu, iklim ini akan memaksimalkan kepentingan pribadi (*self interest*).

2) Keuntungan perusahaan (*Company Profit*)

Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183) mengemukakan dalam *locus* kelompok atau organisasi, iklim ini akan memaksimalkan kepentingan dan profit perusahaan (*company profit*).

2) Efisiensi (*Efficiency*)

Dimensi efisiensi dikaitkan dengan kriteria etika egoisme dalam locus kosmopolitan. Dimensi ini berfokus pada efisiensi perusahaan dalam konteks kepentingan perusahaan.

c) Prinsip (*Principled*) atau Deontologi

Deontologi berasal dari kata *deon* yang berarti tugas atau kewajiban (Durbin, 2007:74). iklim ini berfokus pada kewajiban yang memotivasi sebuah tindakan atau keputusan daripada konsekuensi dari sebuah tindakan (Brooks dan dunn, 2012:174). Deontologi mengambil posisi bahwa kebenaran tergantung pada rasa hormat yang ditunjukkan untuk tugas, hak-hak dan keadilan yang merefleksikan kewajiban mereka. Menurut Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183), dimensi ini

terkait dengan standar etika aturan dan prosedur (*rules and procedures*). Teori ini menekankan bahwa tindakan bernilai moral karena tindakan itu dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang memang harus dilaksanakan berdasarkan kewajiban yang memang harus dilaksanakan terlepas dari tujuan atau akibat dari tindakan tersebut (Erni R, 2007:4). Apabila keputusan diambil berdasarkan kewajiban, maka pembuat keputusan akan melepaskan sama sekali moralitas dari konsekuensi perbuatannya. Perbuatan dianggap baik karena memang sesuai dengan kewajiban dan dianggap buruk karena memang dilarang (Erni R, 2007:94). Berikut kriteria iklim deontologi dalam penelitian ini (sesuai dengan Fritzsche,2000) :

1) Independen (*Independence*)

Menurut iklim ini, orang bertindak sesuai dengan keyakinan pribadi moral yang didasarkan pada seperangkat prinsip dianggap baik mereka sendiri.

2) Aturan dan Prosedur (*Rules and Procedures*)

Dimensi ini berkaitan dengan aturan yang berlaku perilaku ditentukan oleh perusahaan. Keputusan organisasi dipandu oleh seperangkat aturan lokal atau standar seperti kode etik dan kebijakan perusahaan.

3) Hukum dan Kode (*Laws and Codes*)

Dalam pengambilan keputusan, iklim ini berfokus pada kewajiban mematuhi mandat dari beberapa sistem eksternal seperti hukum atau kode etik profesi.

Ethical criteria	Locus of analysis		
	Individual	Local	Cosmopolitan
Egoism	Self-interest	Company profit	Efficiency
Benevolence	Friendship	Team interest	Social responsibility
Principled	Personal morality	Rules and procedures	Laws and professional codes

Figure 1. Postulated ethical climates (adapted from Victor and Cullen, 1993).

Sumber: Fritzsche (2000)

Gambar II.5. **Tipe *Ethical Climates* Menurut Cullen dan Victor**

Victor dan Cullen (1988) dalam Parboteeah, *et al.* (2010) juga menghubungkan iklim egoisme, kebajikan, dan prinsip dengan model perkembangan moral kognitif Kohlberg (1967) dalam *judgment* pengambilan keputusan pada tiga tingkat yaitu pra-konvensional, konvensional, dan pasca-konvensional. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka kerja Kohlberg (1967) Victor dan Cullen (1987, 1988) mengusulkan bahwa jenis iklim etika organisasi juga dapat diatur dari segi tiga kelas teori etika. Mereka menetapkan bahwa egoisme, kebajikan, dan prinsip adalah kriteria iklim yang membedakan dan membentuk tiga dasar iklim etika organisasi dan berpengaruh dalam empat proses pengambilan keputusan (Parboteeah, *et al.*, 2010). Wimbush dan Shepard (1994) dalam Fritzsche (2000) juga mendiskusikan bahwa terdapat hubungan konseptual antara *ethical climate* dengan *ethical behavior*.

6. *Self Efficacy*

Self efficacy merupakan keyakinan seseorang tentang kemungkinan menyelesaikan sebuah tugas dengan sukses (Schermerhorn, 2011:29). *Self efficacy* juga merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan penilaian (*judgement*) terhadap lingkungannya (Albert Bandura, 1997 dalam Information Age Publishing, 2006: 309). Keyakinan *self efficacy* menentukan bagaimana orang merasa, berpikir, memotivasi diri dan berperilaku. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi biasanya menetapkan sendiri tujuan yang menantang dan menjaga komitmen yang kuat untuk mereka. Mereka juga mendekati situasi yang mengancam dengan jaminan bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas mereka. Seorang *efficacious* dapat menghasilkan prestasi pribadi, mengurangi stres dan menurunkan kerentanan terhadap depresi (Albert Bandura, 1997 dalam Information Age Publishing 2006:308). Sebaliknya, orang yang memiliki *self efficacy* rendah akan cenderung menghindari tugas sulit dan konflik yang dapat mengancam diri mereka. Mereka akan mencari ruang “aman” dan cenderung menghindari konflik dan kesulitan. Mereka juga seorang yang mudah menyerah dan tidak memiliki komitmen dalam diri.

Albert Bandura (1997) dalam Fred C. Lunenburg (2011) mengemukakan bahwa *self efficacy* individu dapat dilihat dari tiga dimensi, yaitu :

a) Tingkat (level)

Self efficacy individu dalam mengerjakan suatu tugas berbeda dalam tingkat kesulitan tugas. Individu memiliki *self efficacy* yang tinggi pada

tugas yang mudah dan sederhana, atau juga pada tugas-tugas yang rumit dan membutuhkan kompetensi yang tinggi. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi cenderung memilih tugas yang tingkat kesukarannya sesuai dengan kemampuannya. Dalam kaitannya dengan pengambilan keputusan etis, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat menyelesaikan masalahnya meskipun tugas yang diemban cukup berat.

b) Keluasan (*generality*)

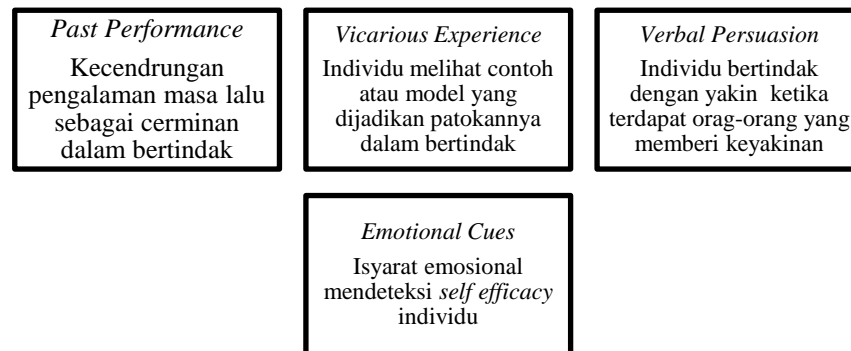
Dimensi ini berkaitan dengan penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan. Individu dapat menyatakan dirinya memiliki *self efficacy* pada aktivitas yang luas, atau terbatas pada fungsi domain tertentu saja. Individu dengan *self efficacy* yang tinggi akan mampu menguasai beberapa bidang sekaligus untuk menyelesaikan suatu tugas. Individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah hanya menguasai sedikit bidang yang diperlukan dalam menyelesaikan suatu tugas. Dalam hubungannya dengan pengambilan keputusan etis, individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi dapat membuat keputusan yang sesuai dengan keyakinan dirinya, karena mengetahui apa yang harus diperbuat.

c) Kekuatan (*strength*)

Dimensi yang ketiga ini lebih menekankan pada tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya. *Self efficacy* menunjukkan bahwa tindakan yang dilakukan individu akan memberikan hasil yang sesuai dengan yang diharapkan individu. *Self efficacy* menjadi

dasar dirinya melakukan usaha yang keras, bahkan ketika menemui hambatan sekalipun.

Empat sumber utama *self efficacy* yaitu kinerja masa lalu, pengalaman yang dilakukan, persuasi verbal, dan isyarat emosional.



Sumber: Luthans (2008:204)

Gambar II.6.
Sumber *Self Efficacy*

Menurut Luthans (2008:204), proses *self efficacy* memengaruhi fungsi individu baik secara langsung maupun tidak langsung pada faktor penentu lain. Secara langsung, proses *self efficacy* dimulai sebelum individu memilih pilihannya dan memulai usahanya. Individu cenderung mempertimbangkan, mengevaluasi, dan mengintegrasikan informasi tentang kemampuan persepsinya. Dalam tahapan ini individu berpersepsi atau percaya bahwa mereka dapat menggunakan kemampuannya untuk menyelesaikan tugas atau masalah yang diberikan.

Evaluasi atau persepsi ini kemudian mengarahkan ke harapan-harapan efikasi personal dimana menentukan:

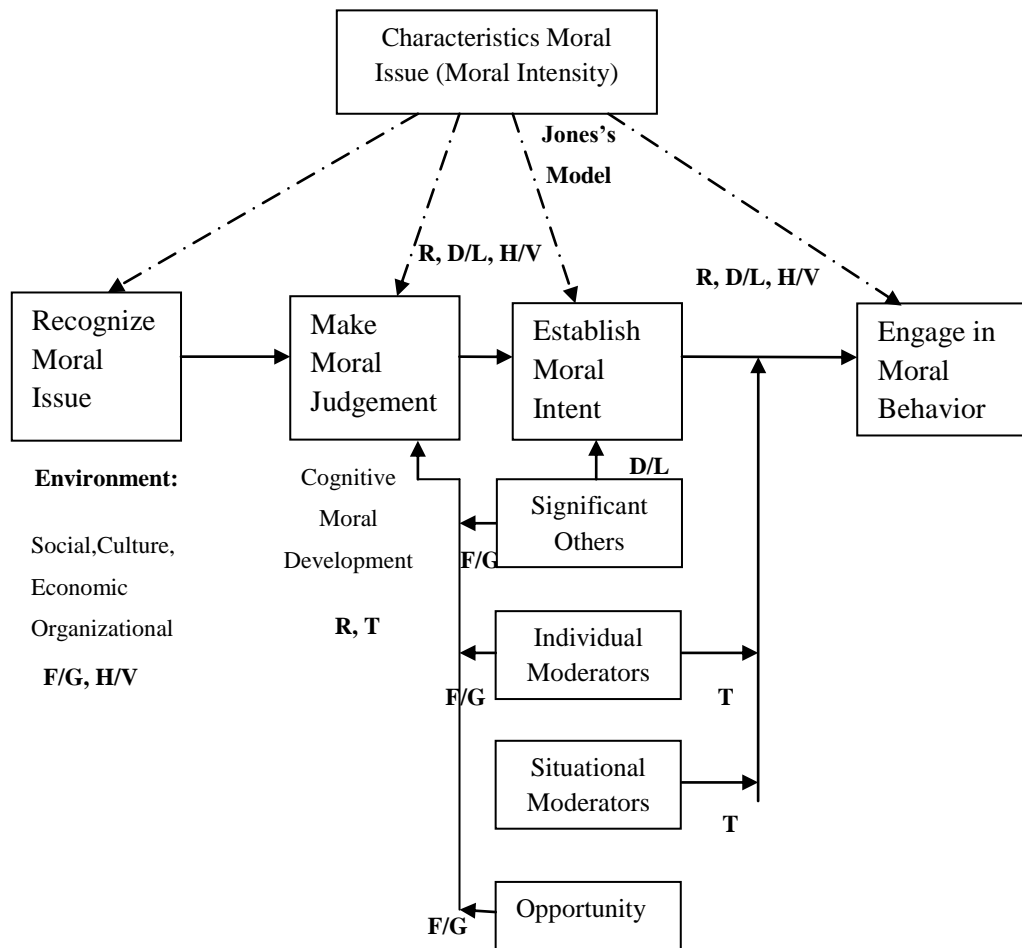
1. Keputusan untuk melaksanakan tugas yang spesifik

2. Jumlah usaha yang akan dilakukan untuk menyelesaikan tugas tersebut
3. Tingkatan persistensi yang akan datang terlepas dari masalah, ketidakbenaran bukti dan kesulitan

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Penelitian empiris telah banyak dilakukan dalam mengembangkan faktor-faktor yang berpengaruh dalam pengambilan keputusan etis auditor. Penelitian Rest (1986) menyajikan sebuah teori pengambilan keputusan etis individu yang dapat secara mudah bisa digeneralisasikan ke pengaturan organisasi. Rest menyajikan empat komponen proses pengambilan keputusan, berupa *moral issue*, *moral judgement*, *moral intent*, dan *moral behavior*. Banyak penelitian empiris yang mengembangkan *moral judgement* dengan sebutan *moral development* oleh teori Kolberg (1976). Trevino (1986) dan Victor dan Cullen (1988) mengembangkan pengambilan keputusan dengan faktor situasional yang memengaruhi tahapan pengambilan keputusan adalah *ethical climates* berupa iklim egoisme, kebajikan dan prinsip. Faktor teleologi dan deontologi merupakan faktor eksternal yang berpengaruh (Hunt dan Vitell, 1986 dan Dubinsky dan Loken, 1989). Trevino (1986), faktor personal yang memengaruhi pengambilan keputusan etis adalah berupa *ego strength*, *field depece* dan *locus of control* yang memengaruhi intensi moral yang akhirnya terwujud dalam perilaku moral. Jones (1991) melakukan penelitian mengenai faktor yang memengaruhi pengambilan keputusan etis dalam empat komponen teori kognitif Rest yang dipengaruhi oleh intensitas moral. Beberapa

pengembangan penelitian empiris pengambilan keputusan etis dengan skema sebagai berikut:



Sumber: Thomas M. Jones (1991)

Gambar II.7.
Synteshis of Ethical Decision Making Models

Keterangan:

R = Rest (1986)

T = Trevino (1986)

D/L = Dubinsky & Loken (1989)

F/G = Ferrel & Gresham (1985)

H/V = Hunt & Vitell (1986)

Beberapa review penelitian terbaru yang mendukung variabel dependen (pengambilan keputusan etis) maupun independen (budaya etis organisasi dan *ethical climates*) dan *self efficacy* dalam penelitian ini, baik secara langsung maupun tidak langsung adalah sebagai berikut:

1) Penelitian Syaikhul Falah (2007)

Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitifitas etika. Sampel penelitian ini adalah 145 aparatur Bawasda pada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Provinsi Papua. Data penelitian ini diambil dari hasil survei dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan model persamaan struktural (*Structural Equation Modeling*) dengan *Path Analysis* yang dibantu dengan program aplikasi AMOS versi 4.01. Dari hasil penelitian, terbukti bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme dan tidak berpengaruh negatif terhadap relativisme, Idealisme tidak berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika.

2) Penelitian David J. Fritzche (2000)

Penelitian ini bertujuan menganalisis *ethical climates* dan *ethical dimension* pada pengambilan keputusan etis. Sampel penelitian ini adalah 285 manajer SDM pada beberapa perusahaan. Data penelitian ini diambil dari hasil survei dengan menggunakan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis menggunakan teknik komponen prinsip dengan *varimax rotation*. Variabel pertama adalah variabel terikat yaitu pengambilan keputusan etis. Variabel kedua adalah variabel bebas yaitu

Proportion of relevant stakeholder dan *moral development represented*.

Dari hasil penelitian, terbukti bahwa iklim etika *proportion of relevant stakeholders* tidak berpengaruh signifikan, sedang *moral development represented* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan yang lebih etis. Iklim etika hukum dan kode profesional (deontologi) paling kuat berpengaruh daripada iklim etis lainnya.

3) Penelitian Jennifer, *et al* (2010)

Penelitian ini bertujuan menganalisis mengenai bukti meta-analytic tentang sumber pengambilan keputusan tidak etis di tempat kerja. Beberapa variabel independen dalam penelitian ini adalah : 1) karakteristik individu (CMD, Idealisme, Relativisme, *Machiavellianism*, *LOC*, kepuasan kerja, jenis kelamin, usia, dan level pendidikan). 2) Moral Isu Karakteristik 3) Karakteristik Lingkungan Organisasi (*Egoistic ethical climate*, *Benevolent ethical climate*, *Principled ethical climate*, *Ethical culture*, *Code of conduct* dan *Code enforcement*). Variabel dependen adalah intensi dan perilaku tidak etis. Dari hasil penelitian, adalah: 1) yang berpengaruh terhadap intensi tidak etis: CMD, Idealisme, Relativisme, *Machiavellianism*, *Concentration of Effect*, *Probability of Effect*, *Proximity*, *Social Consensus*, Iklim kebajikan dan prinsip, dan *Code Enforcement*. 2) yang berpengaruh terhadap perilaku tidak etis: CMD, *Machiavellianism*, *Locus of Control*, Kepuasan kerja, Iklim egoistik, kebajikan dan prinsip, *Code Existence* dan *Code Enforcement*.

4) Penelitian Arthur Shacklock, Mark Manning, dan Linda Hort (2011)

Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan tipe iklim etis dengan pengambilan keputusan etis manajer SDM. Sampel penelitian ini adalah semua lembaga sektor publik dalam sektor publik negara bagian Australia Barat dan Queensland, dan dari Pemerintah Federal Australia. Data penelitian ini diambil dari hasil survei dengan menggunakan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan *multivariate analysis of variance* (MANOVA) karena terdapat perbedaan sifat antara diantara kedua lingkungan etis. Terdapat hubungan lima tipe iklim yang berbeda dalam pengambilan keputusan etis manajer SDM. Dapat disimpulkan bahwa tipe hukum dan kode menjadi tipe iklim terkuat. Tipe iklim terkuat selanjutnya adalah kepedulian, independen, dan instrumental.

5) Penelitian K. Praveen Parboteeah, *et al.* (2010)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis praktik kerja manajerial dalam hubungannya dengan tipe iklim etis. Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada perusahaan *high-technology* pada 100 top perusahaan di Taiwan. Data penelitian ini diambil dari hasil survei dengan menggunakan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan *multivariate analysis of variance* (MANOVA) dimana terdapat beberapa variabel x dan variabel y. Variabel x yaitu usia, *gender*, pendidikan, komunikasi, dan *empowerment*. Sedangkan variabel y adalah tiga tipe iklim yang dikembangkan oleh Victor dan Cullen yaitu egoisme, kebajikan

dan prinsip. Hasil penelitian adalah komunikasi berhubungan positif dengan iklim prinsip dan memiliki nilai yang lebih signifikan daripada iklim egoisme dan kebajikan. *Empowerment* terbukti mendorong iklim kebajikan dan memperkecil iklim egoisme.

6) Penelitian Craig V. VanSandt, Jon M. Shepard dan Stephen M. Zappe (2006)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *ethical work climate* dengan *moral awareness*. Sampel penelitian ini beberapa perusahaan, yaitu Bank Regional, *engineering*, manufaktur, perusahaan non-profit, departemen polisi, perusahaan utilitas, dan perusahaan retail. Penelitian ini menggunakan ANOVA karena menguji beberapa tipe iklim dan faktor personal terhadap *moral awareness*. Hasil penelitian adalah iklim prinsip dan kebajikan terbukti membuat anggota lebih memiliki *moral awareness* yang lebih tinggi dibandingkan *ethical climate* egoisme. Faktor personal yaitu jenis kelamin, usia dan pemberian pelatihan etika secara signifikan memengaruhi tipe *ethical climate* terhadap *moral awareness*.

7) Penelitian Jeffrey R. Cohen, Laurie W. Pant, dan David J. Sharp (2001)

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis perbedaan pengambilan keputusan etis di antara mahasiswa bisnis dan akuntan profesional di Kanada. Sampel penelitian ini adalah mahasiswa bisnis dan akuntansi level junior dan senior di lima universitas di Kanada dan auditor yang bekerja di KAP *Big Five* Kanada dengan masa kerja 3 sampai 5 tahun. Data

penelitian ini diambil dari hasil survei dengan menggunakan data kuesioner. Penelitian ini menggunakan *Analysis of Covariance* (ANCOVA) dimana terdapat beberapa pilihan dalam variabel x dan satu variabel y dengan dengan menambahkan variabel penguat (kovariat) yaitu gender dan tipe jenjang sekolah ke dalam model sehingga memperkuat ketepatan/presisi analisis dan meningkatkan signifikansi secara statistik. Hasil penelitian adalah kriteria keadilan dan kesamaan mendominasi DIT (*Defining Issue Test*). Ini berarti iklim *virtue* paling mendominasi pengambilan keputusan etis dalam percobaan skema, yaitu *moral awarness, moral orientation dan moral intent*.

8) Penelitian Widi Hidayat dan Sari Handayani (2010)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *locus of control* (X_1), *self-efficacy* (X_2), tingkat pendidikan (X_3), pengalaman (X_4) dan jenis kelamin (X_5) terhadap perilaku etis auditor dengan pertimbangan etis sebagai variabel pemoderasi. Sampel dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja di Inspektorat di Propinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan *Moderated Regression Analysis* (MRA) karena terdapat variabel moderating yaitu pertimbangan etis. Hasil penelitian adalah interaksi *locus of control, self efficacy*, dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Pengalaman dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor.

9) Penelitian Iskandar dan Sanusi (2011)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *self-efficacy* (X_1) dan kompleksitas tugas (X_2) *audit judgement*. Sampel dalam penelitian ini adalah 600 auditor yang terdaftar di Malaysian Institute Accountants' (MIA). Penelitian ini menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian adalah *self efficacy* dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap *judgement* auditor.

Tabel II.2. Review Penelitian Terdahulu

Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Dependen (Y)	Variabel Independen (X)	Variabel Moderasi /Kontrol	Hasil Penelitian
Syaikhul Falah (2007)	pengaruh budaya etis organisasi dan orientasi etika terhadap sensitifitas etika	Sensitifitas Etika (Y)	Budaya Etis Organisasi (X_1)	Orientasi Etika (Intervening)	Budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme dan tidak berpengaruh negatif terhadap relativisme, Idealisme tidak berpengaruh positif terhadap sensitivitas etika relativisme berpengaruh negatif terhadap sensitivitas etika.
David J. Fritzche (2000)	<i>Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision Making</i>	Pengambilan keputusan etis (Y)	<i>Proportion of relevant stakeholders</i> (X_1), <i>Moral Development</i> (X_2),	-	<i>Proportion of relevant stakeholders</i> tidak berpengaruh, <i>Moral Development Represented</i> berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis. Iklim deontolgi memiliki pengaruh tersignifikan dibanding iklim etis lain.
Jennifer, et al (2010)	<i>Bad Apples, Bad Cases, and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work</i>	<i>Unethical intention</i> (Y_1) dan <i>Unethical behavior</i> (Y_2)	1) karakteristik individu (CMD, Idealisme, Relativisme, <i>Machiavellianism</i> , LOC, kepuasan kerja, jenis kelamin, usia, dan	-	1) yang berpengaruh terhadap intensi tidak etis: CMD, Idealisme, Relativisme, <i>Machiavellianism</i> , <i>Concentration of Effect</i> , <i>Probability of Effect</i> , <i>Proximity</i> , <i>Social Consensus</i> , Iklim kebajikan dan prinsip, dan <i>Code Enforcement</i> . 2) yang

			level pendidikan). 2) Karakteristik Moral Isu 3) Karakteristik Lingkungan Organisasi (<i>Egoistic, Benevolent and Principled ethical climate, Ethical culture, Code of conduct dan Code enforcement</i>).		berpengaruh terhadap perilaku tidak etis: <i>CMD, Machiavellianism, Locus of Control</i> , Kepuasan kerja, Iklim egoistik, kebajikan dan prinsip, <i>Code Existence</i> dan <i>Code Enforcement</i> .
Arthur Shacklock , Mark Manning, dan Linda Hort (2011)	<i>Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management</i>	Pengambilan keputusan etis manajer SDM (Y)	Hubungan tipe iklim (X)	-	Terdapat hubungan tipe iklim etis dengan pengambilan keputusan etis manajer SDM. Iklim deontologi memiliki pengaruh paling signifikan dibandingkan iklim lain.
K. Praveen Parboteeah, et al. (2010)	<i>Establishing Organizational Ethical Climates: How Do Managerial Practices Work?</i>	Tipe iklim organisasi (Iklim prinsip =Y1, Iklim kebajikan = Y2, Iklim egoisme=Y3)	Komunikasi (X1) dan empowerment (X2)	-	Komunikasi memengaruhi tipe iklim prinsip, dan <i>empowerment</i> mendorong iklim kebajikan dan memperkecil kemungkinan terjadinya iklim egoisme
Jeffrey R. Cohen, Laurie W. Pant, dan David J.Sharp (2001)	<i>An Examination of Differences-Making Between Canadian Business and Accounting Professional</i>	<i>Moral Awareness, Moral Orientation dan Moral Intent</i>	Tipe etika	Gender dan jenis sekolah (junior atau senior)	kriteria keadilan dan kesamaan (<i>virtue ethics</i>) paling mendominasi pengambilan keputusan etis (<i>moral awareness, moral orientation dan moral intent</i>)
Craig V. VanSandt, Jon M. Shepard dan Stephen M. Zappe (2006)	<i>An Examination of the Relationship Between Ethical Work Climate and Moral</i>	<i>Moral Awareness</i> (Y)	Tipe <i>Ethical Climates</i>	Jenis kelamin, usia dan eksposur pelatihan etika	Hasil penelitian adalah iklim prinsip dan kebajikan terbukti membuat anggota lebih memiliki <i>moral awareness</i> yang lebih tinggi dibandingkan <i>ethical climate</i> egoisme. Faktor personal yaitu jenis

	<i>Awareness</i>				kelamin, usia dan pemberian pelatihan etika secara signifikan memengaruhi tipe <i>ethical climate</i> terhadap <i>moral awareness</i>
Widi Hidayat dan Sari Handayani (2010)	Peran Faktor-Faktor Individual dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik Audit pada Lingkungan Inspektorat Sulawesi Tenggara	Perilaku Auditor (Y)	<i>Locus of Control</i> (X1), <i>Self efficacy</i> (X2), tingkat pendidikan (X3), pengalaman (X4) dan jenis kelamin (X5)	Pertimbangan etis	interaksi <i>locus of control</i> , <i>self efficacy</i> , dan tingkat pendidikan berpengaruh terhadap perilaku etis auditor. Pengalaman dan jenis kelamin tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor.
Iskandar dan Sanusi (2011)	<i>Assessing The Effects Of Self-Efficacy And Task Complexity On Audit Judgment</i>	<i>Audit Judgement</i> (Y)	<i>Self-Efficacy</i> (X ₁) dan <i>Task Complexity</i> (X ₂)	-	<i>Self efficacy</i> dan kompleksitas tugas berpengaruh terhadap <i>audit judgement</i>

C. Kerangka Teoritik

Penelitian ini bertujuan untuk menguji variabel independen yaitu budaya etis organisasi dan *ethical climates* secara langsung maupun interaksinya dengan *self efficacy* terhadap variabel dependen yaitu proses pengambilan keputusan etis berupa *moral awareness*, *moral judgement* dan *moral intent* hingga terbentuk menjadi perilaku etis (*moral behavior*).

Dalam pengambilan keputusan etis, tahapan yang sangat berpengaruh hingga menjadi sebuah perilaku etis atau tidak etis adalah *moral awareness*, *moral judgement* dan *moral intent*. Tahapan awal, auditor mengidentifikasi masalah yang dihadapi, apakah mengandung konten etika atau tidak. Dari tahapan tersebut

auditor mempertimbangkan berbagai alternatif yang tersedia beserta konsekuensinya terhadap keputusan yang diambil. Tahapan selanjutnya, auditor berkeinginan untuk melakukan suatu tindakan dari berbagai alternatif yang tersedia. Kesadaran, pertimbangan, dan intensi moral auditor banyak dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya etis organisasi yang dinamakan oleh pemimpin didalam organisasi. Budaya etis organisasi menjadi alat yang ampuh bagi pemimpin di dalam KAP untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi hingga anggota memiliki kesadaran dan sensitifitas etika terhadap berbagai masalah dan keputusan yang mengandung konten etika. Tindakan etis pemimpin, tidak adanya kompromi terhadap perilaku etis, tidak dibiarkannya ketidakpastian hingga tindakan perilaku etis tidak dapat ditoleransi, hingga sistem sanksi yang diberikan pemimpin atas tindakan tidak etis, baik yang dilakukan untuk kepentingan pribadi maupun perusahaan, diindikasikan akan memengaruhi kepekaan, kesadaran, sensitivitas, pertimbangan dan intensi moral yang dimiliki auditor dalam proses pengambilan keputusannya. Semakin tinggi budaya etis yang ditanamkan pimpinan diindikasikan akan meningkatkan etika dalam pengambilan keputusan auditor. Dengan kata lain, tindakan atau perilaku auditor akan cenderung lebih etis jika budaya etis dalam organisasi diterapkan, begitupun sebaliknya. Dari pernyataan tersebut, dapat ditarik suatu kesimpulan hipotesis yaitu:

H₁: Budaya etis organisasi memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor.

Selain pengaruh budaya etis organisasi, *ethical climate* juga diindikasikan memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor, baik di tingkat kesadaran

moral, pertimbangan moral maupun intensi moral. Perspektif karyawan pada dilema etis tertentu tidak hanya datang dari pendapat dan penilaian mereka sendiri, tetapi juga dari pertimbangan rekan kerja dan supervisor dan cara otoritas organisasi menangani dilema. Semua kondisi ini digabungkan menimbulkan persepsi karyawan terhadap iklim etika perusahaan. Persepsi atau sikap bersama yang memengaruhi pengambilan keputusan etis dapat terbentuk karena memang di dalam organisasi orang-orang di dalamnya diharapkan untuk tunduk pada hukum dan standar profesional sesuai pertimbangan-pertimbangan (*law and codes*), keputusan organisasi dipandu oleh seperangkat aturan lokal (*rules*), tindakan dipandu oleh apapun demi memajukan kepentingan perusahaan (*company profit*), di arahkan untuk bertindak sesuai etika personal (*independence*), tanggung jawab utama setiap tindakan sesuai dengan tujuan efisiensi perusahaan (*efficiency*) atau tindakan yang berfokus pada kepedulian terhadap kesejahteraan bersama, baik untuk kesejahteraan pihak-pihak di dalam maupun di luar perusahaan (*caring*). Iklim etika yang merupakan persepsi bersama anggota organisasi mengenai apakah suatu perilaku adalah etis dan bagaimana isu-isu yang diungkapkan harus ditangani diindikasikan akan meningkatkan kecenderungan perilaku etis jika iklim yang berpengaruh adalah deontologi dan kebajikan. Sebaliknya, iklim etika egoistik atau teleologi akan memengaruhi kecenderungan terhadap perilaku tidak etis. Kebiasaan praktik (*common practice*) dalam lingkungan kerja tersebut secara langsung memengaruhi auditor dalam bertindak. Dari penjabaran pernyataan mengenai perbedaan

pengambilan keputusan etis, yang disebabkan oleh *ethical climate* dalam organisasi, hipotesis kedua dirumuskan sebagai berikut:

H₂: *Ethical climate* memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor.

Selain faktor eksternal di atas, faktor internal juga diindikasikan berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Seringkali faktor individu dan organisasi berinteraksi hingga merubah hasil. Faktor internal dapat merubah tipe keputusan tertentu menjadi tipe keputusan lain. Dengan pertimbangan tersebut, penulis ingin mengetahui, apakah faktor individu dapat memengaruhi hubungan antara faktor organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Jika terdapat pengaruh, penulis ingin melihat apakah pengatur tersebut memperlemah atau memperkuat pengambilan keputusan etis. Salah satu faktor personal yang berpengaruh adalah *self efficacy*. *Self-efficacy* yang merupakan salah satu pengembangan *locus of control* internal yang merupakan keyakinan seseorang mengenai kemampuannya untuk melakukan suatu aktivitas dengan berhasil. Hacket dan Betz (1981) dalam Herawati (2002) menyatakan bahwa *self efficacy* sebagai suatu variabel yang memengaruhi perilaku pencapaian, keputusan akademis maupun karir dan penyesuaian karir. Individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi akan lebih gigih dalam usaha untuk mencapai tujuan bahkan ketika menghadapi kesulitan ataupun situasi yang menantang (konflik). Sedangkan individu yang memiliki *self efficacy* yang rendah akan memiliki usaha yang rendah atau menyerah ketika menghadapi kesulitan (Bandura, 1986 dalam Handayani dan Hidayat, 2010). Hidayat dan Handayani (2010) mengatakan bahwa

self efficacy terbukti memengaruhi perilaku etis atau tidak etis auditor secara langsung.

Budaya etis organisasi yang menjadi alat pemimpin di dalam KAP untuk mengkomunikasikan keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai kepada seluruh anggota organisasi diindikasikan menentukan anggota untuk mencoba memahami, menyadari, menginginkan dan mengatasi situasi yang sulit (konflik) terutama bila dikaitkan dengan dilema etis dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan keyakinan yang kuat tentang kemampuan individu (*self efficacy*) di dalamnya. *Self efficacy* yang merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan penilaian (*judgement*) terhadap lingkungannya diindikasikan akan memengaruhi hubungan budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etisnya. Seseorang yang memiliki *self efficacy* tinggi biasanya menetapkan sendiri tujuan yang menantang dari setiap tugas yang diberikan dan menjaga komitmen yang kuat untuk mereka. Mereka juga mendekati situasi yang mengancam dengan jaminan bahwa mereka dapat melakukan kontrol atas mereka. Dengan demikian, faktor organisasi yaitu budaya etis organisasi tidak terlalu mengontrol mereka dalam bertindak. Oleh karena itu, jika budaya etis organisasi yang dinilai tidak sesuai dengan keyakinan dan tujuan mereka, maka hal ini justru akan memperlemah budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai. Dari pernyataan tersebut, peneliti ingin melihat apakah *self efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis, dan jika

ada, maka bagaimana pengaruhnya terhadap kedua variabel, apakah memperlemah atau memperkuat.

Hipotesis ketiga yang diajukan penulis adalah:

H₃: *Self efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor

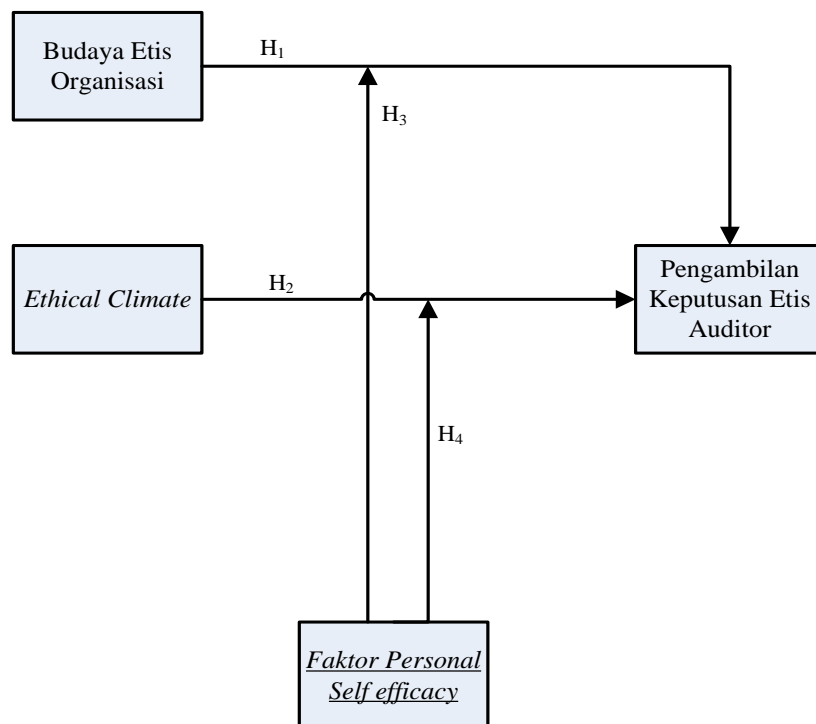
Iklim etika dikonseptualisasikan sebagai sekelompok iklim preskriptif yang mencerminkan prosedur organisasi, kebijakan, dan praktik dengan konsekuensi moral. Iklim etika multidimensi ini dibentuk oleh Victor dan Cullen (1987, 1988) untuk mengukur dan membedakan antara berbagai dimensi kepercayaan bersama karyawan yang muncul ketika anggota percaya bahwa bentuk-bentuk tertentu dari pertimbangan etis atau perilaku dalam perusahaan dapat memengaruhi pengambilan keputusan (Martin & Cullen, 2006, dalam Gephart,*et al*,2010). Semua kondisi ini digabungkan menimbulkan persepsi karyawan terhadap iklim etika perusahaan sangat menentukan anggota untuk mencoba memahami, menyadari, menginginkan dan mengatasi situasi yang sulit (konflik) terutama bila dikaitkan dengan dilema etis dalam proses pengambilan keputusan yang melibatkan keyakinan yang kuat tentang kemampuan individu (*self efficacy*) di dalamnya. Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya pada hipotesis tiga, *ethical climates* yang juga merupakan faktor organisasi seperti halnya budaya etis organisasi, diindikasikan akan terpengaruh jika seorang yang memiliki *self efficacy* yang tinggi melakukan kontrol penuh terhadap dirinya. Jika dinilai tidak sesuai dengan keyakinan dan tujuan mereka, maka hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan

cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai. Dari pernyataan tersebut, peneliti ingin melihat apakah dalam praktik auditor, *self efficacy* dapat memoderasi *ethical climates* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis, dan jika ada, maka bagaimana pengaruhnya terhadap kedua variabel, apakah memperlemah atau memperkuat.

Hipotesis keempat yang diajukan peneliti adalah:

H₄: *Self efficacy* dapat memoderasi *ethical climate* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam model skema sebagai berikut:



Gambar II.8.
Model Penelitian

D. Perumusan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka teoritis yang telah diuraikan di atas, secara singkat hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H₁: Budaya etis organisasi memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor.
- H₂: *Ethical climate* memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor.
- H₃: *Self efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor.
- H₄: *Self efficacy* dapat memoderasi *ethical climate* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk :

1. Mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor.
2. Mengetahui pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor.
3. Mengetahui pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor yang dimoderasi oleh *self efficacy*.
4. Mengetahui pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor yang dimoderasi oleh *self efficacy*.

B. Tempat dan Waktu Penelitian dan Ruang Lingkup Penelitian

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini dilakukan terhadap auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik. Akuntan Publik merupakan seseorang yang berhak menyandang gelar atau sebutan akuntan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan memiliki izin dari menteri keuangan atau pejabat berwenang lainnya untuk memberikan jasa profesionalnya kepada masyarakat umum (Sukrisno Agoes & Jan Hoesada, 2009: 53). Adapun menurut Arens

et.al, (2012:49) struktur organisasi Kantor Akuntan Publik umumnya terdiri dari *staff assistant* dengan rata-rata pengalaman 0 hingga 2 tahun. Selanjutnya *Senior* atau *In Charge Auditor* dengan rata-rata pengalaman 2 hingga 5 tahun. Di atas *senior auditor* terdapat *Manager* dengan rata-rata lama pengalaman 5 hingga 10 tahun, dan tingkatan tertinggi yaitu *Partner* dengan rata-rata pengalaman di atas 10 tahun.

Dipilihnya auditor yang bekerja di Kantor Akuntan Publik sebagai objek bertujuan agar mendapatkan data yang valid dalam penelitian ini. Penelitian ini juga ingin mendeskripsikan pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi.

2. Tempat Penelitian

Tempat penelitian adalah Kantor Akuntan Publik di wilayah Jakarta Pusat. Lokasi yang dipilih ini berdasarkan data direktori IAPI 2013 terdapat 63 KAP. Banyaknya jumlah KAP menjadi faktor pertimbangan penentuan lokasi atas penelitian ini. Selain itu keterjangkauan durasi waktu penelitian dan tempat tinggal peneliti menjadi alasan tersendiri terhadap pemilihan tempat penelitian. Diharapkan wilayah yang menjadi objek penelitian ini mampu merepresentasikan kondisi riil auditor di wilayah DKI Jakarta.

3. Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan selama 1 bulan, yaitu selama dari bulan April dan Mei 2014. Waktu ini dipilih karena dianggap sebagai waktu yang efektif sehingga peneliti dapat lebih fokus dalam melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei. Menurut Nur Indriantoro dan Bambang Supomo (2009:152). Metode survei adalah metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber aslinya. Metode ini memerlukan kontak atau hubungan antara peneliti dengan subjek yang diteliti. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan berorientasi kepada penjelasan sebab akibat (kausal komparatif). Menurut Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah (2012: 49) penelitian survei adalah penelitian yang menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian.

Metode ini dipilih karena sesuai dengan tujuan penelitian yang ingin dicapai yakni untuk memperoleh informasi yang bersangkutan dengan gejala pada saat penelitian dilakukan serta mendapatkan pengetahuan tentang pengaruh sebab akibat antara variabel-variabel yang diteliti. Dalam hal ini untuk mengetahui pengaruh budaya etis organisasi dan *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor dengan *self-efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Dengan metode survei peneliti dapat melakukan pemeriksaan dan pengukuran-pengukuran terhadap gejala empirik yang berlangsung di lapangan.

Pertimbangan lainnya adalah metode survei tidak memerlukan biaya besar dan sesuai dengan jangka waktu penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

D. Populasi dan Sampling.

Populasi adalah sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Anggota populasi disebut elemen populasi (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:115). Sampel adalah sebagian dari populasi dapat disimbolkan $n < N$. (Supranto, 2009:23).

Populasi dari penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada 63 KAP di Jakarta Pusat menurut data IAPI 2013 yaitu sebanyak 170 Akuntan Publik. Adapun sampel dari penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling* (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:120). Metode *convenience sampling* adalah pemilihan sampel dari elemen populasi (orang atau kejadian) yang datanya mudah diperoleh peneliti (Nur Indriantoro & Bambang Supomo, 2009:130). Alasan digunakan metode ini adalah karena metode ini merupakan metode yang paling cepat dan murah, mengingat terbatasnya waktu penelitian.

Untuk penghitungan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Bambang Prasetyo & Lina Miftahul Jannah, 2012: 137):

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

N = Besaran Populasi

n = Besaran Sampel

e = Nilai Kritis / persen kelonggaran ketidaktelitian karena kesalahan penarikan sampel, dalam hal ini adalah 10%

Dari perhitungan dengan $N=170$ dan $e = 10\%$ maka diperoleh sampel sebesar 62.9 atau setara 63 Akuntan Publik.

E. Teknik Pengumpulan Data atau Operasionalisasi Variabel Penelitian

1. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner yang disebarkan ke KAP, dimana memuat daftar isian berupa pertanyaan yang tersusun sistematis dan standar sehingga pertanyaan sama dapat diajukan kepada responden lainnya (Supranto, 2009:26).

2. Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

2.1. Pengambilan Keputusan Etis

Pengambilan keputusan etis berarti membuat sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan, yang memiliki dimensi moral yang dengan mudah diabaikan. Pengujian variabel dependen ini adalah dengan memberikan 3 skema etika (*ethical vignettes*) yang diadopsi dari Cohen, *et al* (2001) dimana merupakan pengembangan dari 3 skema Loeb (1971), Armstrong (1985), Shaub (1994), dan Cohen (1996). Skema ini didesain dengan memasukkan berbagai macam dilema etik yang berhubungan dengan praktik bisnis, yang meliputi :

- a) *Foreign bribe*, dimana skema memaparkan praktik manajer yang ingin memperluas bisnisnya ke negara asing, namun harus mengeluarkan

sejumlah dana tertentu dan dirahasiakan kepada distributor lokal negara yang dituju untuk mempermudah dalam memperkenalkan produknya.

- b) *Loan officer friend*, dimana skema memaparkan tindakan manajer kredit yang tetap merekomendasikan pinjaman pada perusahaan baru yang hanya memiliki riwayat kredit sangat singkat dan tidak memenuhi kriteria peminjaman bank secara normal. Hal tersebut dikarenakan pemilik perusahaan merupakan teman dekat manajer kredit bank tersebut.
- c) *Bad debt allowance*, dimana skema memaparkan tindakan CEO yang meminta mengurangi estimasi kredit macet untuk menaikkan pendapatan yang dilaporkan.

Skema ini kemudian diukur dengan menggunakan *Multiple Ethical Scale* (MES) yang juga diadopsi dari Cohen, *et al* (2001) dengan pemilihan beberapa MES yang sesuai dengan tujuan penelitian. MES ini merupakan indikator dari dimensi proses pengambilan keputusan J.R.Rest (1986) yaitu *moral awareness*, *moral judgment* dan *moral intent* yang kemudian menjadi sebuah tindakan etis atau tidak etis.

Tabel 3.1

Kisi-Kisi Instrumen Pengambilan Keputusan Etis Auditor

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
<i>Moral Awareness</i> (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323) dan Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:235)	Tingkat kepekaan dan sensitifitas etika individu (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:235)	Kemampuan kognitif individu dalam menginterpretasikan sebuah situasi sebagai etika (Colquitt, Lepine and Wesson, 2009:235)	1,5,9	-	1,5,9
<i>Moral Judgement</i> (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:236).	Pertimbangan terhadap empat kriteria pertimbangan moral (Schermerhorn, <i>et al.</i> 2011:208)	Utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan semua pihak (Cohen, <i>et al</i> 2001: 333)	2,6,10	-	2,6,10
<i>Moral Intent</i> (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323) dan Colquitt, Lepine dan Wesson (2009:235)	Derajat komitmen terhadap tindakan moral tertentu (Colquitt, Lepine dan Wesson, 2009:238)	Tingkat kesepakatan dengan tindakan diambil oleh diri sendiri (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323)	3,7,11	-	3, 7,11
		Kemungkinan desirabilitas sosial, sebagai orang ketiga, tindakan yang diambil rekan kerja (Cohen, <i>et al</i> 2001: 323)	4,8,12	-	4,8,12

Tabel 3.2. Skala Penilaian

NO	Alternatif Jawaban	Item Positif	Item Negatif
1.	STS: Sangat Tidak Setuju	1	7
2.	TS: Tidak Setuju	2	6
3.	ATS: Agak Tidak Setuju	3	5
4.	N: Netral	4	4
5.	AS: Agak Setuju	5	3
6.	S: Setuju	6	2
7.	SS: Sangat Setuju	7	1

Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan kasus pengambilan keputusan etis (kedua belas pernyataan merupakan pernyataan negatif), semakin etis pengambilan keputusan yang dilakukan auditor, baik dari segi kepekaan, pertimbangan dan intensi moral.

2.3. Budaya Etis Organisasi

Budaya etis organisasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah pandangan luas tentang persepsi karyawan pada tindakan etis pimpinan yang menaruh perhatian pentingnya etika di perusahaan dan akan memberikan penghargaan ataupun sanksi atas tindakan yang tidak bermoral. Budaya etis organisasi diukur dengan menggunakan 5 item yang dikembangkan oleh Hunt *et al.*, (1989) dalam Falah (2007:5). Pernyataan budaya organisasi diantaranya:

1. Pimpinan dalam KAP sering berperilaku yang kurang etis.
2. Untuk mensukseskan KAP, seringkali perilaku etis dikompromikan.

3. Pimpinan tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis tidak akan ditoleransi.
4. Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada kepentingan perusahaan, karyawan akan langsung ditegur.
5. Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi, karyawan akan langsung ditegur.

Tabel 3.3

Kisi-Kisi Instrumen Budaya Etis Organisasi

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
Kepemimpinan manajemen tingkat puncak (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Tindakan Etis Pimpinan Puncak dalam memandang isu etis (Fraedrich, 2011:236)	Intensitas perilaku tidak etis pemimpin (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:430)	1	-	1
		Toleransi terhadap tindakan tidak etis oleh pimpinan (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	3	-	3

Kompromi terhadap tindakan tidak etis (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:430)	Kesempatan untuk perilaku yang tidak etis (Fraedrich, 2011:236)	Sejauh mana karyawan harus berkompromi etika mereka sendiri (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	2	-	2
Sistem sanksi/hukuman (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Pemimpin menerapkan sanksi tegas (Hunt,1989 et al, dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	Teguran untuk karyawan yang mementingkan kepentingan pribadi atau perusahaan (Hunt, <i>et al</i> ,1989 dalam Schneider dan Barbera,2014:432)	4,5	-	4,5

Skala penilaian untuk variabel budaya etis organisasi adalah sesuai dengan **Tabel 3.2.** Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan budaya etis organisasi (pernyataan negatif), semakin etis pemimpin dalam bertindak dan perilaku etis tidak dikompromikan. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan budaya etis organisasi (pernyataan positif), semakin tindakan etis tidak ditoleransi oleh pemimpin, semakin besar sistem sanksi diterapkan oleh pemimpin, baik untuk kepentingan pribadi maupun perusahaan.

2.4. *Ethical Climates*

Ethical Climates adalah suatu persepsi atau pandangan yang berlaku dalam praktik atau prosedur organisasi yang memiliki konten etika. Iklim etika memiliki multidimensi iklim yang dibentuk oleh Victor dan Cullen (1987, 1988) untuk mengukur dan membedakan antara berbagai dimensi kepercayaan bersama karyawan yang muncul ketika anggota percaya bahwa bentuk-bentuk

tertentu dari pertimbangan etis atau perilaku dalam perusahaan dapat memengaruhi pengambilan keputusan. Pengujian variabel *ethical climates* adalah dengan menggunakan indikator *Ethical Climate Questionnaire* (ECQ) dari Victor dan Cullen (1987,1988) yang juga diadaptasi oleh beberapa peneliti seperti Fritzsche (2000), Fang (2006), Gephart, *et al* (2010), dan Shacklock,*et al* (2011) dengan 24 pernyataan yang menyajikan multidimensi iklim etika. Pernyataan diukur dengan skala *likert* (1 – sangat tidak setuju sampai 7 – sangat setuju).

Terdapat enam iklim etika yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

a. Iklim Etika Kepedulian (*Caring*)

Iklim ini berfokus pada kepedulian yang tulus dalam kesejahteraan bersama, baik untuk orang yang berada di dalam dan di luar organisasi yang mungkin akan terpengaruh oleh keputusan etis mereka. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Pertimbangan utama kami adalah apa yang terbaik bagi setiap orang dalam organisasi.
- 2 Fokus yang paling penting adalah kebaikan untuk semua orang di organisasi.
3. Dalam organisasi ini, perhatian utama kami adalah selalu apa yang terbaik bagi pihak lain.
4. Dalam organisasi ini, orang-orang melihat tindakan untuk kebaikan satu sama lain.
5. Cara yang paling efisien adalah selalu cara yang tepat dalam organisasi ini.

6. Dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan atas semua untuk bekerja secara efisien.

7. Diharapkan bahwa Anda akan selalu melakukan apapun yang benar untuk klien dan publik.

b. Iklim Etika Independen (*Independence*)

Menurut iklim ini, orang bertindak sesuai dengan keyakinan pribadi moral yang didasarkan pada seperangkat prinsip dianggap baik mereka sendiri. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Di dalam perusahaan, orang-orang diharapkan mengikuti kepercayaan personal dan moralnya.
2. Setiap orang pada perusahaan memutuskan perihal benar atau salah berdasarkan diri sendiri.
3. Perhatian penting pada perusahaan ini adalah mengikuti perasaan diri mengenai salah atau benar.
4. Dalam perusahaan, orang-orang dipandu oleh etika personal masing-masing.

c. Iklim Etika Aturan (*Rules*)

Dimensi ini berkaitan dengan aturan yang berlaku perilaku ditentukan oleh perusahaan. Keputusan organisasi dipandu oleh seperangkat aturan lokal atau standar seperti kode etik. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Di perusahaan ini, sangat penting untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dengan tegas (*strict*).
2. Setiap orang diharapkan memenuhi aturan dan prosedur perusahaan.

3. Orang yang berhasil pada perusahaan ini adalah yang sesuai dengan buku aturan.
4. Setiap orang diharapkan untuk tetap bertindak dengan aturan dan prosedur organisasi.
5. Orang yang berhasil dalam perusahaan ini adalah yang mematuhi kebijakan perusahaan dengan tegas (*strict*).

d. Iklim Etika Hukum dan Kode Etik (*Laws and Codes*)

Dalam pengambilan keputusan, iklim ini berfokus pada kewajiban mematuhi mandat dari beberapa sistem eksternal seperti hukum atau kode etik profesi. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Pertimbangan awal adalah apakah sebuah keputusan melanggar hukum.
2. Orang-orang diharapkan untuk tunduk pada hukum dan standar profesional sesuai pertimbangan-pertimbangan.
3. Di perusahaan ini, orang-orang diharapkan untuk mengikuti standar legal atau profesional dengan tegas (*strict*).
4. Di perusahaan ini, hukum atau kode etik profesional adalah pertimbangan utama.

e. Iklim Etika Instrumental (*Self Interest dan Company Profit*)

Iklim etika ini merupakan iklim yang berfokus pada pemaksimalan kepentingan diri sendiri dan profit perusahaan (*company profit*). Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Dalam perusahaan, orang-orang sebagian besar mengikuti mereka sendiri.

2. Orang-orang diharapkan untuk melakukan apapun demi memajukan kepentingan perusahaan.
3. Pekerjaan dianggap kurang lancar hanya ketika merugikan kepentingan organisasi.
4. Tidak ada ruang untuk seseorang menggunakan moral atau etika pribadi dalam organisasi ini.

f. Iklim Etika Efisiensi (*Efficiency*)

Dimensi efisiensi dikaitkan dengan kriteria etika egoisme dalam locus kosmopolitan. Dimensi ini berfokus pada efisiensi perusahaan dalam konteks kepentingan perusahaan. Poin pernyataan yang merupakan ECQ dari Victor dan Cullen (1987,1988) adalah:

1. Tanggung jawab utama orang dalam organisasi ini adalah untuk mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.
2. Orang-orang difokuskan pada kepentingan organisasi- dengan mengesampingkan segala apapun.

Tabel 3.4

Kisi-Kisi Instrumen *Ethical Climates*

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
Iklim Kebajikan/ <i>Benevolence/Virtue</i> (Erni R, 2007:95).	Iklim Kepedulian <i>/Caring</i> (Victor dan Cullen,1989 dalam Fritzche:126)	Kombinasi <i>friendship</i> dan <i>team interst</i> , dan <i>social responsbility</i> merupakan pertimbangan utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	1,7,13,18, 22,24,25	22,24, 25	1,7,13, 18
Iklim Deontologi Victor dan Cullen (1987) dalam Cremer (2009:183)	<i>Independence/ Personal Morality</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche,2000 :126)	Tindakan dipandu kepercayaan personal dan etika personal (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	2,3, 8,14,19	3,8,14	2,19
	<i>Rules and Procedures</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche 2000:126)	Aturan lokal (kebijakan, aturan dan prosedur perusahaan) menjadi fokus utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	6,9,15,20, 23	-	6,9,15, 20,23
	<i>Laws and Codes</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Fritzsche 2000:126)	Sistem aturan eksternal (hukum dan kode etik) menjadi pertimbangan awal (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	10,16, 21,26	-	10, 16, 21,26

Iklim Teleologi (Durbin, 2007:73)	<i>Self Interest and Company Profit</i> (Victor dan Cullen, 1987 dalam Cremer 2009:183)	Kepentingan diri sendiri dan keuntungan perusahaan adalah fokus utama (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	4,11,17	-	4,11,17
	<i>Efficiency</i> (Victor dan Cullen, 1989 dalam Fritzche, 2000: 126)	Segala usaha untuk efisiensi perusahaan, dengan mengesampingkan apapun (Victor dan Cullen, 1988 dalam Shacklock <i>et al</i> , 2011:58)	5,12	-	5,12

Skala penilaian untuk variabel *ethical climates* adalah sesuai dengan **Tabel 3.2**. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan *ethical climates*, semakin besar pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis dan semakin dominan tipe *ethical climates* tertentu dalam KAP.

2.5. Pengukuran *Self Efficacy*

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang akan kemampuannya untuk mengorganisasi dan melakukan tindakan-tindakan yang perlu dalam menyelesaikan tugas tertentu. *Self-efficacy* diukur dengan menggunakan 4 (empat) item skala yang dikembangkan oleh Kozlowski, Gully, Brown, Salas, Smith dan Nelson (2001) dan diadopsi oleh Sanusi, *et al* (2007) dan Iskandar dan Sanusi (2011). Pernyataan *self efficacy* tersebut berkaitan dengan skema yang diberikan dan bagaimana auditor bersikap dan berkeyakinan dalam

tindakan yang diambil, diantaranya adalah:

1. Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.
2. Saya yakin dapat mengatasi tantangan dalam tugas audit tersebut.
3. Saya yakin saya dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut.
4. Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas pengambilan keputusan tersebut menjadi kompleks.

Tabel 3.5

Kisi-Kisi Instrumen *Self Efficacy*

Dimensi	Indikator	Sub Indikator	No. Butir Uji Coba	Drop	No. Butir Final
Tingkat/ level (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenburg, 2011)	Keyakinan dalam pengerjaan tugas dan pengambilan keputusan dalam situasi konflik (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor dapat menghadapi tantangan dalam tugas audit (Sanusi,2007)	2	-	2
		Auditor yakin dapat menyelesaikan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika level tugas menjadi lebih kompleks (Sanusi,2007)	4	-	4

Keluasan/ <i>generality</i> (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenbourg, 2011)	Penguasaan individu terhadap bidang atau tugas pekerjaan (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor yakin dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas audit tersebut (Sanusi,2007)	3	-	3
Kekuatan <i>/Strength</i> (Albert Bandura, 1997 dalam Fred C. Lunenbourg, 2011)	Tingkat kekuatan atau kemantapan individu terhadap keyakinannya (Bandura, 1997 dalam Siti Asih Nadhiroh, 2010: 94)	Auditor yakin dapat berhasil menyelesaikan tugas spesifik tertentu (Sanusi, 2007)	1	-	1

Skala penilaian untuk variabel *self efficacy* adalah sesuai dengan **Tabel**

3.2. Semakin tinggi nilai skala dalam pilihan *self efficacy*, semakin tinggi keyakinan yang dimiliki auditor dalam menyelesaikan tugas spesifik tertentu.

F. Teknik Analisis Data

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik.

Data diolah dengan bantuan Program SPSS 19. Metode analisis data yaitu meliputi :

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012: 29). Statistik deskriptif pada umumnya digunakan oleh peneliti untuk memberikan informasi karakteristik variabel penelitian yang utama dan data demografi responden. Ukuran yang digunakan dalam statistik diskriptif antara lain frekuensi, tendensi sentral (mean, median, modus) dan standar deviasi serta varian.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan berkenaan dengan ketepatan alat ukur terhadap konsep yang diukur sehingga benar – benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat keandalan atau kesahihan suatu alat ukur (Riduwan dan Kuncoro, 2011: 216). Untuk menguji validitas alat ukur, terlebih dahulu dicari harga korelasi antara bagian – bagian dari alat ukur secara keseluruhan dengan cara mengkorelasikan setiap butir alat ukur dengan skor total. Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* adalah:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum X_i Y_i) - (\sum X_i) \cdot (\sum Y_i)}{\sqrt{(n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2)(n\sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2)}}$$

r_{hitung} = Koefisien korelasi

$\sum X_i$ = Jumlah skor item

$\sum Y_i$ = Jumlah skor total (seluruh item)

n = Jumlah responden

Dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka butir instrument tersebut valid begitu juga sebaliknya bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$) maka butir instrument itu dinyatakan tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian (Ghazali, 2012; 53).

b. Uji Realibilitas

Uji realibilitas dilakukan untuk mendapatkan tingkat ketepatan (keterandalan) instrumen yang digunakan. Untuk menguji reliabilitas dalam penelitian ini, peneliti menggunakan koefisien reliabilitas **Alpha Cronbach** (Riduwan dan Kuncoro, 2011:221), yaitu :

$$\alpha = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

k : Jumlah item

$\sum S_i^2$: Jumlah varians skor tiap – tiap item

S_t^2 : Varians total

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* >0,70 (Nunnally, 1994, dalam Ghozali, 2012:48). Uji reliabilitas dapat dilakukan (diterima) hanya jika butir – butir pertanyaan telah dinyatakan valid. Kriteria pengambilan keputusan :

1. Instrumen dinyatakan reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,70.
2. Instrumen dinyatakan tidak reliabilitas apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih kecil dari 0,70.

3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan statistik parametris maka dipersyaratkan bahwa data setiap variabel yang akan dianalisis harus berdistribusi normal. Oleh karenanya sebelum melakukan pengujian hipotesis maka dilakukanlah pengujian normalitas data. (Sugiyono, 2008: 241). Untuk melakukan uji normalitas maka pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan metode one-sample kolmogorov-smirnof yaitu dengan melihat nilai Asymp. Sig nya, dimana jika nilai Asymp. Sig masing – masing variabel lebih besar daripada 0,05, maka dinyatakan variabel tersebut telah berdistribusi dengan normal (Trihendradi,2011:126).

b. Uji Multikolinearitas

Seandainya variabel-variabel bebas berkorelasi satu sama lain maka dikatakan bahwa telah terjadi kolinearitas berganda atau multikolinearitas. Secara ekstrem ada kemungkinan bahwa dua variabel atau lebih mempunyai pengaruh yang sangat kuat sehingga pengaruh masing-masing variabel X terhadap Y sukar untuk dibedakan (J.Supranto, 2009: 280).

Adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) Nilai tolerance dan (2) Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) tidak terjadi persoalan multikolinearitas (Ghazali, 2012: 105-106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas karena data *cross*

section mengandung berbagai ukuran (kecil, sedang, dan besar). (Ghozali, 2012:139)

Adapun cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik Scatterplot. Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini (Ghozali, 2012:139).

Selain metode grafik, untuk meyakinkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Uji Glejser mengusulkan untuk meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2012:142). Dalam uji glejser, jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi nilai absolute residual variabel dependen, berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas (Ghozali, 2012:143).

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian variabel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (Sugiyono,

2007:275). Persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan:

Y = Pengambilan Keputusan Etis (PKE)

α = konstanta

β_1, β_2 = koefisien regresi untuk X_1 dan X_2 ,

X_1 = Budaya Etis Organisasi (BEO)

X_2 = *Ethical Climate* (EC)

ε = *error term*

5. Pengujian Hipotesis

5.1. Pengujian Hipotesis Regresi Berganda

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen (Ghozali, 2012:98). Dengan tingkat signifikansi 5 % maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut (Trihendradi, 2011:175) :

1. Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_1 diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

2. Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_1 ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam bervariasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah di antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi dependen (Ghazali,2012:97).

c. Uji Pengaruh Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan (bersama – sama) adalah uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara beberapa variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Dengan tingkat signifikansi 5 % maka kriteria pengujian adalah sebagai berikut (J.Supranto,2009:283) :

1. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_0 diterima, hal ini berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

2. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$ maka H_a diterima, hal ini berarti bahwa terdapat pengaruh antara semua variabel independen secara bersama – sama terhadap variabel dependen.

5.2. Uji Hipotesis Regresi dengan Moderasi

5.2.1. Uji Residual

Hipotesis dalam penelitian ini dengan variable pemoderasi yaitu *self-efficacy* menggunakan metode uji residual untuk menarik kesimpulan pada hipotesis ini. Uji residual ini digunakan untuk mengatasi masalah multikolinieritas yang muncul jika menggunakan metode uji Moderated Regression Analysis (MRA). Cara pengujian residual yaitu pertama meregresikan variabel bebas terhadap variabel moderasi, dari hasil regresi tersebut, diambil nilai absolut residual-nya. Kemudian nilai absolut residual (variabel baru sebagai pengganti variabel bebas dan variabel moderasinya) tersebut diregresikan terhadap variabel terikatnya (Y). (Ghazali, 2012: 239-240).

Hipotesis yang digunakan tahap ini adalah :

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

H_a : Terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

Kriteria pengambilan keputusan (Ghazali, 2012: 243):

- Terima H_0 , jika Sig. > 0,5 dan nilai koefisien parameternya positif
- Terima H_a , jika Sig. < 0,5 dan nilai koefisien parameternya negatif

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel budaya etis organisasi dan *ethical climate* dapat memengaruhi auditor dalam mengambil sebuah keputusan etis, baik secara langsung ataupun dimoderasi dengan faktor personal yaitu *self efficacy*. Penelitian ini dilakukan di 16 Kantor Akuntan Publik di Jakarta Pusat dengan menyebarkan 80 kuesioner (5 kuesioner/ KAP). Jumlah data yang kembali adalah sebanyak 63 kuesioner. Berikut adalah daftar KAP yang menjadi target beserta jumlah pengembalian kuesioner kepada peneliti:

Tabel 4.1. Distribusi dan Pengembalian Sampel

No	Nama KAP	Jumlah Penyebaran Kuesioner	Jumlah Pengembalian Kuesioner	
			Lengkap	Tidak
1	KAP Abubakar Usman & Rekan (Kerjasama dengan GMN International)	5	5	0
2	KAP Adnan Ali	5	3	2
3	KAP Amachi, Arifin, Mardani & Muliadi	5	5	0
4	KAP Drs. Bernardi & Rekan (Pusat)	5	5	0
5	KAP Dra. Ellya Noorliswati & Rekan	5	5	0
6	KAP Hendrawinata Eddy & Siddharta (CAB) (Kerjasama dengan Kreston International)	5	5	0
7	KAP Jansen & Ramdan	5	5	0

8	KAP Joachim Sulisty & Rekan (Pusat) (Kerjasama dengan The Leading Edge Alliance)	5	5	0
9	KAP Anton Silalahi	5	Tidak Kembali	
10	KAP Drs. Rasin, Ichwan & Rekan (Kerjasama dengan Alliot Group)	5	5	0
11	KAP Irwanto	5	Tidak Kembali	
12	KAP Drs. Subijanto Tjahjo	5	5	0
13	KAP Tjahjadi & Tamara (Kerjasama dengan Morison International)	5	5	0
14	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny (Kerjasama dengan Moore Stephens)	5	5	0
15	KAP Richard Risambessy & Rekan (CAB)	5	5	0
16	Kap Made Sudarma, Thomas & Dewi	5	Tidak Kembali	
Total		80	63	17

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2014

Alasan peneliti memilih ke-16 KAP diatas adalah selain terjangkau lokasi mengingat waktu penelitian yang sedikit, sekaligus memilih KAP dari semua jenjang, baik yang bekerja sama dengan badan internasional maupun yang tidak bekerja sama dengan badan internasional akuntansi. Dari hasil analisis terhadap jawaban responden didapatkan bahwa hampir seluruh responden baik dari KAP yang berkeja sama dengan badan internasional maupun tidak menunjukkan tidak adanya perbedaan yang signifikan dalam jawaban responden dalam pernyataan *Multiple Ethical Scale* (MES) yang diajukan peneliti dalam skema ketiga kasus bisnis. Hal ini mengindikasikan bahwa baik responden yang berasal dari KAP yang berafiliasi dengan badan internasional maupun tidak berafiliasi telah mengerti isu-isu etis yang berkembang dalam lingkungan bisnis dan mereka memiliki kesadaran, pertimbangan, dan intensi moral yang berorientasi pada perilaku etis.

Untuk rincian pengiriman dan pengembalian kuesioner, berikut gambaran besar kuesioner:

Tabel 4.2. Rincian Pengiriman dan Pengembalian Kuesioner

Kuesioner	Jumlah	Persentase
Kuesioner yang disebar	80	100%
Kuesioner yang tidak kembali	15	18,75%
Kuesioner yang kembali	65	81,25%
Kuesioner yang digugurkan	2	2.5%
Kuesioner yang digunakan	63	78,75%
<i>Respon rate</i>	$65/80 \times 100\%$	81,25%
<i>Usable respon rate</i>	$63/80 \times 100\%$	78,75%

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2014

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa kuesioner yang disebar ke responden sebanyak 80 kuesioner dan yang terkumpul sebanyak 65. Dua kuesioner digugurkan karena rusak dan pengisian tidak sesuai dengan instruksi pengisian kuesioner, sehingga secara keseluruhan jumlah kuesioner yang layak digunakan untuk dianalisis sebanyak 63 kuesioner (78,75% dari jumlah keseluruhan). Dikarenakan peneliti menyebarkan kuesioner pada saat *peak season*, waktu penelitian dan jumlah responden yang didapat menjadi sangat terbatas karena para auditor sedang ada pada kondisi kesibukan yang sangat tinggi. Selain itu, responden yang tidak mengembalikan kuesioner dikarenakan terdapat auditor yang sedang bertugas di luar kantor sampai waktu pengembalian kuesioner yang ditentukan.

2. Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta Pusat. Karakteristik responden penelitian meliputi umur dan lama bekerja. Pertimbangan peneliti menggunakan indikator umur dan lama bekerja adalah sesuai dengan teori Fraedrich (2011:232-233) yang menyatakan bahwa faktor personal yang memengaruhi pengambilan keputusan etis adalah umur dan lama bekerja. Adapun gambaran responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3. Responden Berdasarkan Umur

		Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21 - 30 tahun	50	79.4	79.4	79.4
	31 - 40 tahun	11	17.5	17.5	96.8
	> 40 tahun	2	3.2	3.2	100.0
	Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh penulis (2014)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jumlah responden yang berusia 21- 30 tahun berjumlah 50 orang (79,4%) , 31-40 tahun berjumlah 11 orang (17,5%) dan yang berusia > 40 tahun berjumlah 2 (3,2%) dari jumlah total 63 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah auditor yang masih berusia di bawah 30 tahun. Menurut Fraedrich (2011), usia lebih matang akan mengindikasikan tindakan yang lebih etis daripada usia yang relatif muda. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini karena sebagian besar responden yang berusia relatif muda telah mengerti isu-isu etis yang tergambar dari jawaban responden pada pernyataan

Multiple Ethical Scale (MES) yang diajukan peneliti. Sebagian besar responden mengerti bahwa kasus dalam skema merupakan tindakan yang berkonten etika dan mereka memiliki kesadaran, pertimbangan dan intensi moral yang cukup tinggi dalam langkah pengambilan keputusan etisnya.

Tabel 4.4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 2 tahun	31	49.2	49.2	49.2
3 - 5 tahun	13	20.6	20.6	69.8
6 - 10 tahun	17	27.0	27.0	96.8
> 10 tahun	2	3.2	3.2	100.0
Total	63	100.0	100.0	

Sumber: Data diolah oleh penulis (2014)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa lamanya bekerja responden selama 0-2 tahun berjumlah 31 orang (49,2%), 3-5 tahun berjumlah 13 orang (20,6%), 6-10 tahun berjumlah 17 orang (27%) dan yang lebih dari 10 tahun adalah sebanyak 2 orang (3,2%) dari jumlah total responden 63 orang. Dari sini bisa disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah auditor yang bekerja selama 0 sampai 2 tahun. Berdasarkan identifikasi Arens (2012:49), struktur organisasi untuk auditor yang bekerja dengan rata-rata pengalaman 0 sampai 2 tahun adalah *staff assistant* atau bisa disebut auditor junior. Artinya, dalam penelitian ini sebagian besar responden adalah auditor junior atau *staff assistant*. Menurut Fraedrich (2011), semakin lama pengalaman kerja akan mengindikasikan

tindakan yang cenderung lebih etis. Hal ini tidak sejalan dengan hasil penelitian ini karena sebagian besar responden yang masih memiliki pengalaman kerja yang relatif masih sedikit, telah mengerti isu-isu etis yang tergambar dari jawaban responden pada pernyataan *Multiple Ethical Scale* (MES) yang diajukan peneliti. Sebagian besar responden mengerti bahwa kasus dalam skema merupakan tindakan yang berkonten etika dan mereka memiliki kesadaran, pertimbangan dan intensi moral yang cukup tinggi dalam langkah pengambilan keputusan etisnya. Dengan kedua karakteristik personal dari para responden tersebut membuktikan bahwa isu yang berkenaan dengan konten etika merupakan masalah yang menjadi perhatian dan fokus penting bagi semua usia dan semua jenjang dalam KAP.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Jumlah responden yang menjadi subyek penelitian berkaitan dengan partisipasinya dalam uji instrumen penelitian ini yaitu 20 auditor dari 2 KAP yang ada di Jakarta Pusat. Rincian KAP tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Daftar KAP Objek Penelitian dalam Pengujian Validitas

Nama KAP	Jumlah Responden
KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat) (Kerja sama dengan PKF International)	10
KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB) (Kerja sama dengan Crowe Horwarth)	10
Total Responden	20

Sumber: Data primer yang diolah 2014

Uji instrumen yang pertama adalah uji validitas. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pernyataan dengan skor total individu. Dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka butir instrument tersebut valid. Begitu juga sebaliknya, bila r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} ($r_{hitung} < r_{tabel}$), maka butir instrument itu dinyatakan tidak valid dan tidak dipergunakan dalam penelitian. Dengan menggunakan uji dua sisi (*two-tailed*) dengan taraf signifikansi 5% maka nilai r tabel dalam penelitian ini adalah 0.444. Hasil pengolahan data uji validitas terhadap 20 orang responden dengan bantuan program SPSS *Statistic 19* dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.6. Pengujian Validitas

Variabel	Butir Dalam Kuesioner	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Hasil Validitas
Budaya Etis Organisasi	X1.1	0,813	0,444	Valid
	X1.2	0,764	0,444	Valid
	X1.3	0,624	0,444	Valid
	X1.4	0,671	0,444	Valid
	X1.5	0,895	0,444	Valid
<i>Ethical Climates</i>	X2.1	0,646	0,444	Valid
	X2.2	0,626	0,444	Valid
	X2.3	0,337	0,444	Tidak Valid
	X2.4	0,547	0,444	Valid
	X2.5	0,557	0,444	Valid
	X2.6	0,854	0,444	Valid
	X2.7	0,657	0,444	Valid
	X2.8	0,184	0,444	Tidak Valid
	X2.9	0,558	0,444	Valid
	X2.10	0,703	0,444	Valid
	X2.11	0,761	0,444	Valid
	X2.12	0,567	0,444	Valid

	X2.13	0,529	0,444	Valid
	X2.14	0,409	0,444	Tidak Valid
	X2.15	0,748	0,444	Valid
	X2.16	0,802	0,444	Valid
	X2.17	0,598	0,444	Valid
	X2.18	0,593	0,444	Valid
	X2.19	0,453	0,444	Valid
	X2.20	0,681	0,444	Valid
	X2.21	0,641	0,444	Valid
	X2.22	0,177	0,444	Tidak Valid
	X2.23	0,682	0,444	Valid
	X2.24	0,181	0,444	Tidak Valid
	X2.25	0,291	0,444	Tidak Valid
	X2.26	0,530	0,444	Valid
<i>Self Efficacy</i>	Z.1	0,91	0,444	Valid
	Z.2	0,873	0,444	Valid
	Z.3	0,835	0,444	Valid
	Z.4	0,833	0,444	Valid
Pengambilan Keputusan Etis	Y.1	0,743	0,444	Valid
	Y.2	0,682	0,444	Valid
	Y.3	0,837	0,444	Valid
	Y.4	0,657	0,444	Valid
	Y.5	0,57	0,444	Valid
	Y.6	0,555	0,444	Valid
	Y.7	0,892	0,444	Valid
	Y.8	0,61	0,444	Valid
	Y.9	0,798	0,444	Valid
	Y.10	0,785	0,444	Valid
	Y.11	0,807	0,444	Valid
	Y.12	0,691	0,444	Valid

Sumber: Data diolah oleh penulis (2014)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat pengukuran validitas pada variabel budaya etis organisasi (X_1), *self efficacy* (Z) dan pengambilan keputusan etis (Y) telah menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan telah valid karena memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,444. Hal ini mengindikasikan bahwa semua butir dalam penelitian ini dapat diterima sesuai dengan penelitian sebelumnya. Namun dalam butir pernyataan *ethical*

climates (X_2), terdapat enam butir pernyataan yang memiliki $r < r$ tabel, yaitu butir pernyataan nomor 3, 8, 14, 22, 24, dan 25. Nilai r hitung untuk masing-masing butir adalah 0,337; 0,184; 0,409; 0,177; 0,181; dan 0,291 < 0,444. Oleh karena itu, untuk butir pernyataan *ethical climates* butir 3, 8, 14, 22, 24 dan 25 dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi dari suatu variabel. Butir pernyataan dalam variabel dikatakan reliabel apabila jawaban responden adalah konsisten. Item pernyataan yang dinyatakan reliabel adalah yang memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0.70 (Nunnally, 1994, dalam Ghozali, 2011:48). Jika variabel memberikan nilai tersebut maka dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya. Uji reliabilitas terhadap 20 orang responden dengan bantuan program SPSS 19 dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 4.7. Pengujian Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	>/<	Tetapan	Keterangan
Budaya Etis Organisasi	0,814	>	0,70	Reliabel
<i>Ethical Climates</i>	0,839	>	0,70	Reliabel
<i>Self Efficacy</i>	0,879	>	0,70	Reliabel
Pengambilan keputusan Etis	0,915	>	0,70	Reliabel

Sumber: Data diolah oleh penulis (2014)

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel diatas, didapat nilai *Alpha* sebesar 0,814 untuk variabel budaya etis organisasi; 0,839 untuk variabel *ethical climates*; 0,879 untuk variabel *self efficacy* dan 0,915 untuk variabel

pengambilan keputusan etis. Dari *output* diatas dapat dilihat bahwa semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,7 maka dapat disimpulkan bahwa alat ukur variabel kelima variabel dalam penelitian ini telah reliabel atau lolos uji reliabilitas.

2. Statistik Deskriptif

Penyajian statistik deskriptif bertujuan untuk menggambarkan karakter sampel dalam penelitian serta memberikan deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian. Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah Budaya Etis Organisasi (X_1), *Ethical Climates* (X_2), *Self Efficacy* (Z) dan Pengambilan Keputusan Etis (Y). Analisis penelitian berdasarkan pada hasil jawaban responden atas 41 item pernyataan.

Berikut merupakan statistik deskriptif nilai minimum (*min*), nilai maksimum (*max*), nilai rata-rata (*mean*) dan standar deviasi disajikan dalam Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8.Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1 (BEO)	63	20	35	27.30	5.034
X2 (EC)	63	90	135	108.25	8.266
Z (SE)	63	16	24	21.06	2.639
Y (PKE)	63	54	81	70.56	6.734
Valid N (listwise)	63				

Sumber: Data diolah oleh penulis (2014)

Tabel 4.8 di atas menunjukkan hasil pengukuran statistik deskriptif terhadap seluruh variabel independen dan variabel dependen dari 63 sampel yang diolah dengan empat variabel yaitu Budaya Etis Organisasi (BEO/ X_1),

Ethical Climates (EC/ X_2), *Self Efficacy* (SE/Z) dan Pengambilan Keputusan Etis (PKE/Y). Seluruh variabel diukur menggunakan skala *likert* 1-7. Adapun penjelasan dari pengukuran statistik deskriptif adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Budaya Etis Organisasi dengan menggunakan 5 item pernyataan sehingga kisaran jawaban berkisar antara 5-35. Skor kisaran aktual untuk variabel X_1 adalah 20-35 dengan nilai *mean* 27,30. Hal ini mengindikasikan bahwa responden dalam penelitian ini yaitu auditor berkesimpulan bahwa pemimpin dalam KAP sebagian besar telah bertindak secara etis, perilaku tidak etis tidak akan dikompromikan dan ditoleransi, dan sanksi berupa teguran telah diterapkan dalam KAP, baik yang berorientasi pada kepentingan pribadi maupun perusahaan. Skor jawaban responden pada butir pernyataan yang terbanyak adalah butir pernyataan 5 mengenai penerapan sanksi berupa teguran kepada karyawan berkenaan dengan perilaku yang tidak etis yang dapat menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi dengan skor 357. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab agak setuju sampai sangat setuju bahwa dalam KAP memang telah diterapkan sanksi berupa teguran kepada auditor (karyawan) yang terbukti melakukan tindakan tidak etis untuk kepentingan perusahaan.

- b) Variabel *Ethical Climates* dengan menggunakan 20 item pernyataan sehingga kisaran jawaban berkisar antara 20-140. Skor kisaran aktual untuk variabel X_2 adalah 90-135 dengan nilai *mean* 108,25. Hal ini

mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor berkesimpulan bahwa pandangan yang berlaku dalam praktik atau prosedur organisasi yang memiliki konten etika sesuai dengan iklim kepedulian (*caring*), *independence*, hukum dan kode etik, dan iklim aturan dan prosedur. Rata-rata responden menjawab agak setuju sampai sangat setuju (5-7) untuk ke empat iklim, yang berarti bahwa praktik dalam KAP telah mempertimbangkan kebajikan bagi semua pihak, telah dipandu oleh etika personal masing-masing, telah dipandu untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dengan tegas (*strict*), dan telah dipandu untuk mempertimbangkan setiap tindakan sesuai dengan kode etik profesional, standar legal dan hukum yang berlaku. Untuk dua iklim yang sangat bertentangan yaitu iklim *company* dan *efficiency* yang berfokus pada kepentingan perusahaan, sebagian besar responden menjawab ragu-ragu sampai sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden yaitu auditor merasa bahwa dalam praktik mereka tidak dipandu untuk melakukan apapun demi kepentingan KAP dan tidak melakukan efisiensi dengan mengesampingkan segala hal demi memajukan KAP. Skor terbesar pada *ethical climates* adalah pada butir pernyataan 2 yang berisi mengenai orang-orang yang diharapkan untuk mengikuti kepercayaan personal dan moralnya dalam KAP dengan skor total 362. Hal ini berarti sebagian besar responden merasa bahwa dalam praktik di KAP, mereka telah dipandu untuk memiliki etika personal

masing-masing sehingga berpotensi untuk lebih melakukan tindakan yang lebih etis.

- c. Variabel *Self Efficacy* dengan menggunakan 4 item pernyataan sehingga kisaran jawaban berkisar antara 4-28. Skor kisaran aktual untuk variabel Z adalah 16-24 dengan nilai *mean* 21,06. Hal ini berarti sebagian besar responden menjawab agak setuju sampai sangat setuju dari setiap butir pernyataan *self efficacy* yang mengindikasikan bahwa mereka merasa yakin dapat berhasil menyelesaikan tugas audit, dapat menyelesaikan tantangan dalam tugas audit, dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit, dan akan menjalankan tugas audit dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks. Skor jawaban responden pada butir pernyataan yang terbesar adalah butir pernyataan 3 mengenai keyakinan auditor dalam mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit dengan skor 349. Ini berarti, auditor merasa bahwa mereka mampu mengelola segala hal yang diperlukan dalam penugasan spesifik audit dengan baik.
- d) Variabel Pengambilan Keputusan Etis dengan menggunakan 12 item pernyataan sehingga kisaran jawaban berkisar antara 12-84. Skor kisaran aktual untuk variabel Y adalah 54-81 dengan nilai *mean* 70,56. Hal ini berarti sebagian besar auditor menjawab agak tidak setuju sampai sangat tidak setuju untuk setiap pernyataan *Multiple Ethical Scale* (MES). Ini mengindikasikan bahwa sebagian besar auditor berkesimpulan bahwa kasus dalam skema yang disajikan merupakan tindakan yang tidak etis,

tidak dapat diterima karena melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain, intensi diri auditor yang tidak akan melakukan hal yang sama dan intensi rekan kerja yang kemungkinan tidak akan melakukan hal yang sama seperti tindakan yang dilakukan dalam skema (*vignettes*). Skor terbesar adalah pada butir pernyataan 5 dengan skor 411 yang berarti sebagian besar auditor menyatakan tindakan dalam skema yaitu berkenaan dengan tindakan manajer kredit yang tetap merekomendasikan pinjaman sedangkan riwayat kredit perusahaan yang tidak memenuhi kriteria pemberian pinjaman bank secara normal, hanya karena peminjam adalah teman manajer tersebut, sangatlah tidak etis.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (Uji K-S). Normal tidaknya variabel-variabel dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *p-value* pada baris *Asymp. Sig (2-tailed)* untuk masing-masing variabel. Jika nilai yang tercantum lebih besar dari *level of significant* yaitu 5% atau 0,05 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut terdistribusi normal.

Hipotesis dalam pengujian ini adalah :

$$H_0 : F(x) = F_0(x),$$

dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel, dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal.

Kriteria Pengambilan Keputusan:

Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) $> 0,05$, maka H_0 diterima.

Jika nilai Asymp.Sig (2-tailed) $< 0,05$, maka H_0 ditolak. (Santoso, 2001: 392 - 393).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan bantuan SPSS *Statistic 19* adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9.Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.54488445
Most Extreme Differences	Absolute	.146
	Positive	.144
	Negative	-.146
Kolmogorov-Smirnov Z		1.157
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data diolah oleh penulis (2014)

Dari hasil uji normalitas diatas dapat dilihat bahwa nilai pada Asymp. Sig. (2 tailed) adalah 0,138 ($> 0,05$). Oleh karena itu, H_0 diterima, yang berarti distribusi variabel dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel-variabel bebas (independen) dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mengidentifikasi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi, dapat dilihat dari besarnya *value inflation factor* (VIF) dan *tolerance value*. Kriteria pengambilan keputusan untuk uji multikolinieritas adalah :

1. Jika nilai $VIF < 10$, maka antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan tidak adanya multikolinieritas.
2. Jika nilai $VIF > 10$, maka antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan adanya multikolinieritas.

Olah data uji multikolinieritas dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS Statistic 19.0, dan menghasilkan tabel sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.883	4.450		6.041	.000		
BEO (X_1)	1.104	.082	.825	13.523	.000	.647	1.545
EC (X_2)	.125	.050	.153	2.513	.015	.647	1.545

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data primer yang diolah 2014

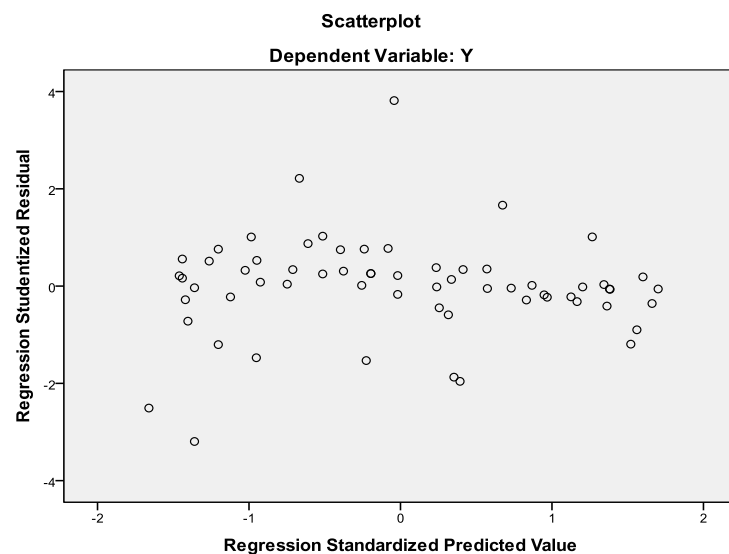
Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa hasil perhitungan variabel budaya etis organisasi memiliki nilai VIF 1,545 dan variabel *ethical climates* memiliki nilai VIF 1,545, sehingga dapat ditarik kesimpulan antara variabel bebas yang terdapat dalam model menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas atau dengan kata lain tidak ada korelasi sempurna antar variabel bebas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011:139). Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak memiliki masalah heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara melihat grafik plot (*scatter plot*) dari nilai prediksi variabel independen (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) yang dibantu dengan program SPSS *Statistic* 19.0

Kriteria pengambilan keputusan untuk uji heterokedastisitas adalah:

1. Tidak terdapat masalah heterokedastisitas jika sebaran sumbu (data) berada diatas dan dibawah 0 dan tidak membentuk pola tertentu
2. Terdapat masalah heterokedastisitas jika sebaran sumbu (data) tidak berada diatas dan dibawah 0 dan membentuk pola tertentu

Gambar 4.1. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 4.1 diatas, dapat dilihat bahwa data tersebar diatas dan dibawah angka 0 dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat ditarik kesimpulan tidak terjadi masalah heterokedastisitas dalam model regresi ini. Untuk lebih memastikan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas pada model regresi penelitian ini dilakukan uji gletser. Hasil uji gletser sebagai berikut:

Tabel 4.11. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.339	3.299		2.225	.030
X1 (BEO)	-.041	.061	-.105	-.676	.502
X2 (EC)	-.042	.037	-.178	-1.150	.255

a. Dependent Variable: AbsRes

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Tabel diatas menunjukan bahwa nilai signifikansi (Sig.) variabel budaya etis organisasi dan *ethical climates* berada diatas tingkat kepercayaan 5% atau 0.05 yaitu 0,502 dan 0,255. yang berarti tidak ada nilai yang signifikan. Dalam uji glejser, jika variabel independen tidak signifikan mempengaruhi nilai absolute residual variabel dependen, berarti tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dengan begitu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah terbebas dari masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk melihat kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Regresi berganda menghubungkan satu variabel dependen dengan beberapa variabel independen dalam suatu modal prediktif tunggal. Berdasarkan hasil analisis regresi yang telah dilakukan diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.12. Hasil Uji Regresi Berganda antara Budaya Etis Organisasi dan *Ethical Climates* terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.883	4.450		.000
	X1 (BEO)	1.104	.082	.825	.000
	X2 (EC)	.125	.050	.153	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel di atas dari hasil uji-t dapat diketahui bahwa konstanta sebesar 26,883, koefisien regresi untuk budaya etis

organisasi sebesar 1,104 dan *ethical climates* sebesar 0,125. maka dapat ditentukan model regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,883 + 1,104X_1 + 0,125X_2$$

$$PKE = 26,883 + 1,104BEO + 0,125EC$$

Keterangan:

PKE = Pengambilan Keputusan Etis

α = konstanta

β = koefisien regresi

BEO = Budaya Etis Organisasi

EC = *Ethical Climates*

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a) Konstanta sebesar 26,883 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan maka pengambilan keputusan etis sebesar 26,883.
- b) Koefisien budaya etis organisasi (X_1) sebesar 1,104 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel budaya etis organisasi dan *ethical climates* tidak mengalami perubahan, maka akan meningkatkan probabilitas 1,104 pengambilan keputusan etis oleh auditor.
- c) Koefisien *ethical climates* (X_2) sebesar 0,125 dengan arah koefisien positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1% variabel *ethical climates* dan budaya etis organisasi tidak mengalami perubahan, maka akan meningkatkan probabilitas 0,125 pengambilan keputusan etis oleh auditor.

5. Uji Hipotesis

5.1. Regresi Berganda

a. Uji Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dari variabel yang dimasukkan ke dalam model (variabel budaya etis organisasi dan *ethical climates*) dan membandingkan nilai signifikansi dengan taraf signifikansi 0.05, kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap pengambilan keputusan etis oleh auditor.

Hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

$H_{0.1}$: Tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi (X_1) terhadap pengambilan keputusan etis (Y)

$H_{a.1}$: Terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi (X_1) terhadap pengambilan keputusan etis (Y)

$H_{0.2}$: Tidak terdapat pengaruh antara *ethical climates* (X_2) terhadap pengambilan keputusan etis (Y)

$H_{a.2}$: Terdapat pengaruh antara *ethical climates* (X_2) terhadap pengambilan keputusan etis (Y)

Dasar keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah sebagai berikut (Trihendradi,2011:175) :

1. Jika nilai $t_{hitung} > - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. > \alpha$ pada uji 2 sisi (0,05 : 2 = 0,025) maka H_0 diterima.
2. Jika nilai $t_{hitung} < - t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. < \alpha$ pada uji 2 sisi (0,05 : 2 = 0,025), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai t_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 2,000 (didapat dari perhitungan $t_{\text{tabel}} = t_{(0,025;60)} = 2,000$). Olah data uji t dalam penelitian ini dengan bantuan SPSS *Statistic* 19.0, dan menghasilkan output sebagai berikut :

Tabel 4.13. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	26.883	4.450		.000
	X1 (BEO)	1.104	.082	.825	.000
	X2 (EC)	.125	.050	.153	.015

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel budaya etis organisasi dan *ethical climates* memiliki nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ yaitu $13,523 > 2,000$ dan $2,513 > 2,000$ dan $\text{Sig.} < \alpha$ yaitu $0,000 < 0,05$ dan $0,015 < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan terima $H_{a.1}$ dan $H_{a.2}$ yaitu terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi (X_1) terhadap pengambilan keputusan etis (Y) dan terdapat pengaruh antara *ethical climates* (X_2) terhadap pengambilan keputusan etis (Y).

Ethical climates terdiri dari enam kategori yaitu *caring*, *independence*, *rules, laws and codes*, *self interest/ company profit*, dan *efficiency*. Peneliti ingin mengetahui tipe *ethical climates* yang berpengaruh secara individu dan berapa besar pengaruhnya terhadap pengambilan keputusan etis.

Berikut adalah hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS *Statistic* 19.0 :

Tabel 4.14. Uji Regresi dan Korelasi Tipe *Ethical Climates*

Correlations							
	Car	Indp	R & P	L & C	SI/Com	Eff	PKE
Pearson Correlation	1	,381**	,345**	,086	-,011	,299*	,311*
Sig. (2-tailed)		,002	,006	,503	,934	,017	,013
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,381**	1	,433**	,309*	-,107	,300*	,369**
Sig. (2-tailed)	,002		,000	,014	,404	,017	,003
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,345**	,433**	1	,429**	,070	,287*	,342**
Sig. (2-tailed)	,006	,000		,000	,586	,023	,006
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,086	,309*	,429**	1	-,060	,212	,370**
Sig. (2-tailed)	,503	,014	,000		,639	,095	,003
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	-,011	-,107	,070	-,060	1	-,202	,014
Sig. (2-tailed)	,934	,404	,586	,639		,113	,913
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,299*	,300*	,287*	,212	-,202	1	,239
Sig. (2-tailed)	,017	,017	,023	,095	,113		,059
N	63	63	63	63	63	63	63
Pearson Correlation	,311*	,369**	,342**	,370**	,014	,239	1
Sig. (2-tailed)	,013	,003	,006	,003	,913	,059	
N	63	63	63	63	63	63	63

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Dari data di atas dapat dilihat bahwa empat tipe *ethical climates* yaitu *caring*, *independence*, *rules* dan *laws and codes* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis karena Sig. < α yaitu 0,013; 0,003; 0,06 dan 0,003 < 0,05. Di sini dapat disimpulkan bahwa auditor dalam pengambilan keputusannya berpersepsi bahwa praktik dalam KAP sesuai pada iklim

kepedulian, independen (moral personal), aturan, dan hukum & kode etik. Iklim yang paling berpengaruh adalah iklim *laws and codes* dengan *pearson correlation* tertinggi yaitu sebesar 13,69% ($0,370^2 \times 100\%$); *independence* sebesar 13,62% ($0,369^2 \times 100\%$); *rules and procedures* sebesar 11,69% ($0,342^2 \times 100\%$) dan iklim *caring* sebesar 9,67% ($0,311^2 \times 100\%$). Berarti, sebagian besar auditor merasa bahwa prioritas mereka dalam pengambilan keputusan adalah berfokus pada standar legal profesional, terutama peraturan eksternal berupa hukum dan kode etik profesional yang berlaku. Sedangkan iklim *self interest/company profit* dan *efficiency* tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis, sesuai dengan nilai $\text{Sig.} > \alpha$ yaitu $0,913$ dan $0,059 > 0,05$. Hal ini berarti responden yaitu auditor merasa bahwa dalam pengambilan keputusan etisnya, mereka tidak berfokus pada kepentingan diri sendiri, demi kemajuan perusahaan, dan mengedepankan efisiensi hingga mengesampingkan kepentingan pihak lain.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Semakin nilai mendekati satu, berarti variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 4.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi antara Budaya Etis Organisasi dan *Ethical Climates* terhadap Pengambilan Keputusan Etis

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.925 ^a	.855	.850	2.604

a. Predictors: (Constant), BEO, EC

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan hasil perhitungan estimasi regresi, diperoleh nilai R Square sebesar 85,5% yang berarti variabel budaya etis organisasi dan *ethical climates* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis oleh auditor. Kedua variabel independen tersebut mampu menjelaskan variabilitas variabel dependen sebesar 85,5% sedangkan sisanya yaitu sebesar 14,5% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model regresi. Nilai R Square juga mendekati satu yang berarti variabel independen dalam penelitian ini (budaya etis organisasi dan *ethical climates*) sudah memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (pengambilan keputusan etis auditor).

c. Uji Simultan (Uji F)

Uji F atau uji secara simultan (bersama – sama) adal uji yang digunakan untuk melihat apakah terdapat pengaruh antara beberapa variabel X secara bersama –sama terhadap variabel Y.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah (J. Supranto, 2011:283):

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_1 diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

Hipotesis yang diajukan:

$H_{0.1}$: budaya etis organisasi dan *ethical climates* secara bersama - sama tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis

$H_{a.1}$: budaya etis organisasi dan *ethical climates* secara bersama-sama berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis

F_{tabel} pada penelitian ini adalah sebesar 3,150 (didapat dari perhitungan $F_{\text{tabel}} = F_{(0,05;2;60)} = 3,150$). Hasil output Uji F sebagai berikut :

Tabel 4.16. Uji Pengaruh Simultan (F test)

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2404.712	2	1202.356	177.319	.000 ^a
	Residual	406.844	60	6.781		
	Total	2811.556	62			

a. Predictors: (Constant), BEO, EC

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan tabel anova diatas, dapat dilihat bahwa F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} yaitu $177,319 > 3,150$ sehingga ditarik kesimpulan tolak H_0 dan terima H_1 yang berarti budaya etis organisasi dan *ethical climates* secara bersama - sama berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis.

5.2. Uji Residual (Model Regresi Moderasi)

5.2.1. Pengaruh antara Variabel Bebas terhadap Variabel Terikat yang dimoderasi oleh *Self Efficacy*

Selanjutnya peneliti ingin mengetahui apakah variabel – variabel bebas tetap memiliki pengaruh dengan variabel terikatnya, jika dimoderasi oleh variabel lain yaitu *self efficacy*, dan jika ada, apakah hubungannya kuat atau lemah.

Peneliti menggunakan metode uji residual untuk menarik kesimpulan pada hipotesis ini. Uji residual ini digunakan untuk mengatasi masalah multikolinieritas yang muncul jika menggunakan metode uji *Moderated Regression Analysis* (MRA). Cara pengujian residual yaitu pertama meregresikan variabel bebas terhadap variabel moderasi, dari hasil regresi tersebut, diambil nilai absolut residual-nya. Kemudian nilai absolut residual (variabel baru sebagai pengganti variabel bebas dan variabel moderasinya) tersebut diregresikan terhadap variabel terikatnya (Y).

a. Pengaruh antara Budaya Etis Organisasi (X_1) terhadap Pengambilan keputusan Etis (Y) yang dimoderasi oleh *Self Efficacy*

Hipotesis yang digunakan tahap ini adalah :

$H_{0.3}$: Tidak terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

$H_{a.3}$: Terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

Kriteria pengambilan keputusan (Ghazali,2012:243):

- Terima $H_{0.3}$ jika Sig. > 0,05 dan nilai koefisien parameternya positif
- Terima $H_{a.3}$ jika Sig. < 0,05 dan nilai koefisien parameternya negatif

Uji residual dicari dengan bantuan program SPSS *Statistic* 19.0 dan menghasilkan output sebagai berikut :

Tabel 4.17. Pengaruh antara BEO terhadap PKE yang dimoderasi oleh *Self Efficacy*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	74.345	1.477		50.349	.000
BEO yang dimoderasi oleh SE	-1.824	.598	-.364	-3.048	.003

a. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan output tabel 4.17 diatas, dapat dilihat Sig. < 0,05 yaitu 0,003 < 0,05 dan koefisien parameternya negatif yaitu -3,048, sehingga dapat ditarik kesimpulan tolak $H_{0.3}$ dan terima $H_{a.3}$, yang berarti terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*.

Tabel 4.18. Hasil Uji Determinasi BEO terhadap PKE yang dimoderasi SE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.364 ^a	.132	.118	6.325

a. Predictors: (Constant), BEO yang dimoderasi oleh SE

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Hasil uji determinasi diatas menunjukkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Besar pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis tanpa dimoderasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19. Hasil Uji Determinasi BEO terhadap PKE

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,917 ^a	,840	,837	2,715

a. Predictors: (Constant), BEO

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Dari hasil uji tersebut dapat dilihat bahwa nilai R Square BEO terhadap PKE tanpa dimoderasi oleh *self efficacy* sebesar 84% sedangkan jika dimoderasi oleh *self efficacy* besar pengaruhnya hanya sebesar 13,2%, sehingga dapat ditarik kesimpulan variabel *self efficacy* adalah variabel moderasi yang melemahkan pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap budaya etis organisasi dan pengambilan keputusan etis.

b. Pengaruh antara *Ethical Climates* (X_2) terhadap Pengambilan Keputusan Etis (Y) yang dimoderasi oleh *Self Efficacy*

Hipotesis yang digunakan tahap ini adalah :

$H_{0.4}$: Tidak terdapat pengaruh antara *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

$H_{a.4}$: Terdapat pengaruh antara *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*

Kriteria pengambilan keputusan :

-Terima $H_{0.4}$ jika Sig. > 0,05 dan nilai koefisien parameternya positif

-Terima $H_{a.4}$ jika Sig. < 0,05 dan nilai koefisien parameternya negatif

Uji residual dicari dengan bantuan program SPSS statistic 19.0 dan menghasilkan output sebagai berikut :

Tabel 4.20. Pengaruh antara EC terhadap PKE yang dimoderasi oleh *Self Efficacy*
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	75.600	1.610		46.963	.000
EC yang dimoderasi oleh SE	-2.245	.627	-.417	-3.579	.001

a. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Berdasarkan output tabel diatas, dapat dilihat Sig. < 0,05 yaitu 0,001 < 0,05 dan koefisien parameternya negatif yaitu -3,579, sehingga dapat ditarik kesimpulan tolak $H_{0.4}$ dan terima $H_{a.4}$, yang berarti terdapat pengaruh antara *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*.

Berikut adalah hasil uji determinasi *ethical climate* dan pengambilan keputusan etis jika dimoderasi dengan *self efficacy*:

Tabel 4.21. Hasil Analisis Uji Determinasi EC terhadap PKE yang dimoderasi SE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.417 ^a	.174	.160	6.172

a. Predictors: (Constant), EC yang dimoderasi oleh SE

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Besar pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis tanpa dimoderasi oleh *self efficacy* 41,4%, dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.22. Hasil Analisis Uji Determinasi EC terhadap PKE

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.644 ^a	.414	.405	5,196

a. Predictors: (Constant), EC

b. Dependent Variable: PKE

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2014

Hasil uji determinasi diatas menunjukkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh *ethical climate* terhadap pengambilan keputusan etis. Besar pengaruhnya dapat dilihat pada tabel 4.21 dan 4.22 dimana besar pengaruhnya menurun. Jika dimoderasi oleh *self efficacy*, besar pengaruhnya hanya sebesar 17,4%., menurun sebesar 24% dari R Square sebelum dimoderasi. Dari sini dapat ditarik kesimpulan variabel

self efficacy adalah variabel moderasi yang melemahkan pengaruh antara *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis.

C. Pembahasan

Hasil yang didapat dari penelitian ini dengan melibatkan 83 auditor yang bekerja di kantor akuntan publik di daerah Jakarta Pusat dengan semua jenjang yang memiliki pengalaman minimal satu tahun sebagai responden adalah:

- 1) Pemahaman budaya etis organisasi dan *ethical climates* yang berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor secara parsial;
- 2) Pemahaman budaya etis organisasi dan *ethical climates* secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor;
- 3) Pemahaman *self efficacy* yang dapat memoderasi faktor organisasi baik budaya etis organisasi maupun *ethical climates* dengan pengaruh berbanding terbalik atau melemahkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen;
- 4) Dalam penelitian ini, mencakup empat variabel, variabel pertama budaya etis organisasi yang terdiri dari indikator tindakan etis pimpinan, kesempatan perilaku tidak etis, dan sistem penerapan sanksi atau hukuman. Variabel kedua

yaitu *ethical climates* yang terdiri dari enam kategori dengan indikator *friendship*, *team interest* dan *social interest* untuk iklim *caring*; kepercayaan pada etika personal untuk iklim *independence*; fokus aturan lokal untuk iklim *rules*; aturan eksternal dan standar legal untuk iklim *laws and codes*; kepentingan dan keuntungan diri sendiri dan perusahaan untuk iklim *self interest/ company profit*; dan usaha efisiensi perusahaan untuk iklim *efficiency*. Variabel ketiga yaitu *self efficacy* yang terdiri dari indikator tingkatan/level, keluasan, dan kekuatan. Variabel keempat yaitu pengambilan keputusan etis yang terdiri dari indikator *moral awareness*, *moral judgement*, dan *moral intent*.

5) Analisis deskriptif responden dimana diukur dari umur responden dan lama kerja responden. Analisis tersebut menggambarkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 21 sampai 30 tahun dengan masa kerja 0 sampai 2 tahun. Dari hasil jawaban yang diperoleh menggambarkan sebagian besar responden menjawab tidak setuju terhadap perilaku dalam kasus. Ini mencerminkan bahwa auditor yang sebagian besar berusia relatif muda dan merupakan auditor junior telah mengerti isu-isu yang berkenaan dengan konten etika dan menolak tindakan tidak etis yang tergambar dari jawaban tidak setuju dari *Multiple Ethical Scale* (MES) yang diajukan penulis.

Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan terhadap responden, berikut adalah pembahasan lebih lanjut hasil penelitian yang dilakukan sesuai dengan permasalahan yang telah diajukan.

1. Budaya etis organisasi berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel 4.13 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil yang didapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima. Artinya bahwa variabel independen budaya etis organisasi memiliki pengaruh secara parsial terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Fraedrich, *et al* (2011) dan Brooks dan Dunn (2012) yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi memengaruhi pengambilan keputusan etis dan tindakan atau perilaku etis.

Hasil pada uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel 4.12 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pada variabel budaya etis organisasi terhadap variabel pengambilan keputusan etis. Artinya, semakin tinggi budaya etis yang diterapkan di dalam organisasi (dalam hal ini KAP), maka probabilitas semakin etisnya sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan yang memiliki dimensi moral (*moral awareness*, *moral judgement*, *moral intent* sampai menjadi *ethical behavior*) yang dilakukan auditor juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain, semakin sering perilaku etis yang diterapkan pimpinan, semakin tidak adanya toleransi dan kompromi terhadap perilaku tidak etis dalam KAP, dan semakin tegas teguran dan sanksi (*punishment*) yang dijatuhkan kepada auditor (baik perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi ataupun kepentingan perusahaan), maka auditor akan semakin memiliki kesadaran, pertimbangan

dan intensi moral di dalam setiap pengambilan keputusannya. Sebaliknya, semakin sering pimpinan bertindak kurang etis, semakin sering perilaku tidak etis dikompromikan dan ditoleransi serta tidak adanya sanksi atas perilaku tidak etis, maka hal tersebut akan menurunkan kesadaran, pertimbangan dan intensi moral auditor untuk bertindak etis dalam proses pengambilan keputusannya.

Hasil tersebut sejalan dengan teori Brooks dan Dunn (2012) yang mengatakan bahwa karyawan yang melihat bahwa perusahaan secara tersirat memperbolehkan melakukan perilaku tidak etis, meskipun pimpinan memamerkan kode etik kantor yang ada, maka karyawan junior akan berpikir bahwa etika tidak penting dalam bisnis. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Sims (1992) yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap nilai personal dalam organisasi dan penelitian Falah (2007) yang mengatakan bahwa budaya etis organisasi berpengaruh positif terhadap idealisme auditor dalam konsep dan orientasi etika.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor secara parsial tersebut juga tercermin pada butir pernyataan nomor 5 mengenai penerapan sanksi berupa teguran kepada karyawan berkenaan dengan perilaku yang tidak etis yang dapat menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi dengan skor tertinggi dari butir pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa dalam KAP memang telah diterapkan sanksi berupa teguran kepada auditor (karyawan) yang terbukti melakukan tindakan tidak etis untuk kepentingan

perusahaan. Hal ini mencerminkan bahwa KAP yang menerapkan sanksi akan lebih cenderung etis dalam proses pengambilan keputusannya.

2. *Ethical climates* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis auditor

Berdasarkan hasil uji t yang disajikan dalam tabel 4.13 maka dapat dilihat bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan memiliki tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dari hasil yang didapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima. Artinya bahwa variabel independen *ethical climates* memiliki pengaruh secara parsial terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori Fraedrich, *et al* (2011) dan Brooks dan Dunn (2012) yang mengatakan *ethical climates* memengaruhi pengambilan keputusan etis atau perilaku etis atau tidak etis. Hasil ini juga diperkuat oleh teori Victor dan Cullen (1987,1988) yang didasarkan pada asumsi bahwa karyawan membentuk persepsi kolektif peristiwa etis, praktik etis, dan prosedur etis. Persepsi kolektif ini tergantung pada kriteria etis dan lokus analisis yang digunakan dalam proses pengambilan keputusan organisasi. Victor dan Cullen (1988) dalam Parboteeah, *et al.* (2010) juga menghubungkan iklim egoisme, kebajikan, dan prinsip dengan model perkembangan moral kognitif Kohlberg (1967) dalam *judgment* pengambilan keputusan pada tiga tingkat yaitu pra-konvensional, konvensional, dan pasca-konvensional.

Berdasarkan hasil uji regresi dan korelasi terhadap pengaruh setiap tipe *ethical climates* yang disajikan dalam tabel 4.14 , iklim *caring*, *independence*, *rules* dan *laws and codes* berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis karena $Sig. < \alpha$. Di sini dapat disimpulkan bahwa auditor dalam pengambilan

keputusannya berpersepsi bahwa praktik dalam KAP sesuai pada iklim kepedulian, independen (moral personal), aturan, dan hukum & kode etik. Iklim yang paling berpengaruh adalah iklim *laws and codes, independence, rules and procedures* dan iklim *caring*. Berarti, sebagian besar auditor merasa bahwa prioritas mereka dalam pengambilan keputusan adalah berfokus pada standar legal profesional, terutama peraturan eksternal berupa hukum dan kode etik profesional yang berlaku.

Iklim *self interest/company profit* dan *efficiency* tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis, sesuai dengan nilai $\text{Sig.} > \alpha$. Hal ini berarti responden yaitu auditor merasa bahwa dalam pengambilan keputusan etisnya, mereka tidak berfokus dan tidak dipandu untuk mengedepankan kepentingan diri sendiri, kemajuan perusahaan, dan mengedepankan efisiensi hingga mengesampingkan kepentingan pihak lain. Hasil ini sejalan dengan penelitian Jennifer *et al* (2010) yang mengatakan bahwa etika prinsip dan kebajikan (*benevolence/virtue*) berpengaruh positif terhadap intensi dan perilaku etis karyawan dan etika egoistik berpengaruh negatif terhadap intensi dan perilaku etis karyawan. Sedangkan menurut penelitian Fritzsche (2000), iklim yang paling berpengaruh adalah iklim *caring, laws and codes, rules and procedures, efficiency, personal morality (independence)*, dan *company profit*.

Hasil pada uji regresi berganda yang disajikan dalam tabel 4.12 menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif pada variabel *ethical climates* terhadap variabel pengambilan keputusan etis. Artinya, jika prioritas *ethical climates* deontologi dan *virtue* semakin tinggi dan iklim egoistik semakin

rendah dalam praktik KAP, maka probabilitas semakin etisnya pengambilan keputusan yang dilakukan auditor juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah prioritas mereka terhadap kedua iklim dan semakin tinggi iklim egoistik, maka kesadaran etika, pertimbangan etika dan intensi untuk bertindak etis pada auditor dalam proses pengambilan keputusan akan semakin rendah. Hasil ini sejalan dengan penelitian Wimbush dan Shepard (1994) yang mengatakan bahwa terdapat hubungan koseptual antara *ethical climate* dengan *ethical behavior*.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor secara parsial tersebut juga tercermin pada butir pernyataan nomor 2 yaitu auditor yang diharapkan untuk mengikuti kepercayaan moral personal dalam KAP dengan skor tertinggi dari butir pernyataan lainnya. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menjawab setuju bahwa dalam KAP memang telah dipandu untuk bertindak sesuai dengan etika personal yang diyakini. Hal ini mencerminkan bahwa KAP yang menerapkan etika personal dalam KAP akan cenderung lebih etis dalam proses pengambilan keputusannya.

3. *Self Efficacy* dapat memoderasi budaya etis organisasi dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor

Berdasarkan uji residual pada tabel 4.17 dapat dilihat bahwa Sig. < 0,05 dan koefisien parameternya negatif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H₃) diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Luthans

(2008:204) yang mengatakan bahwa *self efficacy* dapat memengaruhi dan menjadi faktor penentu pengambilan keputusan etis baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, peran *self efficacy* adalah sebagai faktor penentu tidak langsung yang memperlemah atau memperkuat budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor.

Hasil pada uji determinasi yang disajikan dalam tabel 4.18 menunjukkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R Square budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor sebelum dan sesudah dimoderasi. Pada tabel 4.18 (sebelum dimoderasi oleh *self efficacy*) menunjukkan nilai R Square sebesar 84% yang berarti budaya etis organisasi mampu menjelaskan variabilitas variabel pengambilan keputusan etis sebesar 84%, sedangkan sisanya sebesar 16% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Sebaliknya, jika budaya etis organisasi dimoderasi oleh *self efficacy*, nilai R Square menurun menjadi 13,2%, yang berarti ketika budaya etis organisasi dimoderasi *self efficacy*, interaksi kedua variabel tersebut hanya mampu menjelaskan variabilitas variabel pengambilan keputusan etis sebesar 13,2%. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh antara budaya etis organisasi dan pengambilan keputusan etis auditor. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin

dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap budaya etis organisasi dan pengambilan keputusan etis.

Dalam penelitian Hidayat dan Handayani (2010), dikemukakan bahwa *self efficacy* secara langsung dapat memengaruhi pengambilan keputusan etis. Dalam penelitian ini, peneliti membuktikan bahwa *self efficacy* sebagai faktor tidak langsung (moderasi) dari variabel independen dan dependen tetap dapat memengaruhi, meskipun pengaruhnya berbanding terbalik (memperlemah). Hal ini membuktikan bahwa pernyataan Trevino (1986) yang menyatakan bahwa faktor individu dan organisasi dapat berinteraksi dan bahkan merubah hasil adalah sesuai dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dalam memoderasi budaya etis organisasi dan pengambilan keputusan etis auditor tersebut juga tercermin pada butir pernyataan nomor 3 yaitu mengenai keyakinan auditor dalam mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit dengan skor 349. Ini berarti, auditor merasa bahwa mereka mampu mengelola segala hal yang diperlukan dalam penugasan spesifik audit dengan baik, dan hal tersebut mengindikasikan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki auditor akan melemahkan pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika tidak sesuai dengan tujuan awal atau pencapaian yang diinginkan auditor.

4. *Self Efficacy* dapat memoderasi *ethical climates* dalam memengaruhi pengambilan keputusan etis auditor

Berdasarkan uji residual pada tabel 4.20 dapat dilihat bahwa $\text{Sig.} < 0,05$ dan koefisien parameternya negatif. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima. Artinya bahwa terdapat pengaruh antara *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy*. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori dari Luthans (2008:204) yang mengatakan bahwa *self efficacy* dapat memengaruhi dan menjadi faktor penentu pengambilan keputusan etis baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam penelitian ini, peran *self efficacy* adalah sebagai faktor penentu tidak langsung yang memperlemah atau memperkuat budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor.

Hasil pada uji determinasi yang disajikan dalam tabel 4.21 menunjukkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai R Square *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor sebelum dan sesudah dimoderasi. Pada tabel 4.22 (sebelum dimoderasi oleh *self efficacy*) menunjukkan nilai R Square sebesar 41,4% yang berarti *ethical climates* mampu menjelaskan variabilitas variabel pengambilan keputusan etis sebesar 41,4%, sedangkan sisanya sebesar 58,6% dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi. Sebaliknya, jika *ethical climates* dimoderasi oleh *self efficacy*, nilai R Square menurun menjadi 17,4%, yang berarti ketika *ethical climates* dimoderasi *self efficacy*, interaksi kedua variabel

tersebut hanya mampu menjelaskan variabilitas variabel pengambilan keputusan etis sebesar 17,4%. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* memperlemah pengaruh antara *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis auditor. Jadi, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis. Dalam penelitian Flynn (2001) mengemukakan bahwa *self monitoring* sebagai variabel pemoderasi antara *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis terbukti tidak memengaruhi, baik memperlemah maupun memperkuat. Dalam penelitian ini yang menggunakan faktor individu *self efficacy* sebagai pemoderasi antara *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis terbukti memengaruhi dan pengaruhnya adalah memperlemah. Peneliti membuktikan bahwa *self efficacy* sebagai faktor individu dapat memengaruhi secara tidak langsung (moderasi) antara variabel independen dan dependen sesuai pernyataan Trevino (1986) yang menyatakan bahwa faktor individu dan organisasi dapat berinteraksi dan bahkan merubah hasil adalah sesuai dengan penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh *self efficacy* dalam memoderasi *ethical climate* dan pengambilan keputusan etis auditor tersebut juga tercermin pada butir pernyataan nomor 3 yaitu mengenai keyakinan auditor dalam mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit dengan skor 349.

Ini berarti, auditor merasa bahwa mereka mampu mengelola segala hal yang diperlukan dalam penugasan spesifik audit dengan baik, dan hal tersebut mengindikasikan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki auditor akan melemahkan pengaruh *ethical climate* terhadap pengambilan keputusan etis jika tidak sesuai dengan tujuan awal atau pencapaian yang diinginkan auditor.

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel Budaya Etis Organisasi (X_1) dan *Ethical Climate* (X_2) terhadap variabel Pengambilan Keputusan Etis (Y) dengan *Self Efficacy* sebagai variabel pemoderasi. Pada penelitian ini, yang menjadi subjek penelitian ini adalah auditor yang bekerja pada KAP di Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan mengacu pada perumusan serta tujuan penelitian, kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis secara positif. Artinya, semakin tinggi budaya etis yang diterapkan di dalam organisasi (dalam hal ini KAP), maka probabilitas semakin etisnya sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan yang memiliki dimensi moral (*moral awareness, moral judgement, moral intent* sampai menjadi *ethical behavior*) yang dilakukan auditor juga akan semakin tinggi. Dengan kata lain, semakin sering perilaku etis yang diterapkan pimpinan, semakin tidak adanya toleransi dan kompromi terhadap perilaku tidak etis dalam KAP, dan semakin tegas teguran dan sanksi (*punishment*) yang dijatuhkan kepada auditor (baik perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi ataupun kepentingan perusahaan), maka auditor akan semakin memiliki kesadaran, pertimbangan dan intensi moral di

dalam setiap pengambilan keputusannya. Sebaliknya, semakin sering pimpinan bertindak kurang etis, semakin sering perilaku tidak etis dikompromikan dan ditoleransi serta tidak adanya sanksi atas perilaku tidak etis, maka hal tersebut akan menurunkan kesadaran, pertimbangan dan intensi moral auditor untuk bertindak etis dalam proses pengambilan keputusannya.

2. Terdapat pengaruh positif antara variabel *ethical climate* terhadap pengambilan keputusan etis auditor. Artinya, jika prioritas *ethical climates caring, independence, rules and procedures* dan *laws and codes* semakin tinggi dan iklim *self interest, company profit* dan *efficiency* semakin rendah dalam praktik KAP, maka probabilitas semakin etisnya pengambilan keputusan yang dilakukan auditor juga akan semakin tinggi. Sebaliknya, semakin rendah prioritas mereka terhadap keempat iklim dan semakin tinggi iklim egoistik, maka kesadaran etika, pertimbangan etika dan intensi untuk bertindak etis pada auditor dalam proses pengambilan keputusan akan semakin rendah. Selain itu, iklim yang paling berpengaruh adalah iklim *laws and codes, independence, rules and procedures* dan iklim *caring*. Artinya, sebagian besar auditor merasa bahwa prioritas mereka dalam pengambilan keputusan adalah berfokus dan dipandu untuk mengikuti standar legal profesional, berupa peraturan eksternal seperti hukum dan kode etik profesional yang berlaku. Sedangkan iklim *self interest/company profit* dan *efficiency* tidak berpengaruh terhadap pengambilan keputusan etis. Hal ini berarti auditor merasa bahwa dalam pengambilan keputusan etisnya, mereka tidak berfokus dan tidak dipandu untuk mengedepankan kepentingan diri

sendiri, kemajuan perusahaan, dan mengedepankan efisiensi hingga mengesampingkan kepentingan pihak lain.

3. Terdapat pengaruh antara budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy* dan pengaruhnya melemahkan. Pengaruh melemahkan dapat dilihat dari hasil uji determinasi R Square budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis auditor sebelum dan sesudah dimoderasi. Hal ini berarti, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh budaya etis organisasi terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap budaya etis organisasi dan pengambilan keputusan etis.
4. Terdapat pengaruh antara *ethical climate* terhadap pengambilan keputusan etis jika dimoderasi oleh *self efficacy* dan pengaruhnya melemahkan. Pengaruh melemahkan dapat dilihat dari hasil uji determinasi (R Square) *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis auditor sebelum dan sesudah dimoderasi. Artinya, semakin tinggi *self efficacy* yang dimiliki auditor, hal tersebut justru akan memperlemah pengaruh *ethical climates* terhadap pengambilan keputusan etis. Mereka akan cenderung melakukan kontrol terhadap diri sendiri dan yakin akan tujuan awal yang ingin dicapai sehingga pengaruhnya berbanding terbalik terhadap *ethical climates* dan pengambilan keputusan etis.

B. Implikasi

Dari penelitian yang telah dilakukan, terdapat implikasi penelitian yang timbul diantaranya adalah:

1. Peran budaya etis organisasi yang dicerminkan melalui pimpinan dan sistem sanksi memiliki pengaruh yang penting dalam mewujudkan pengambilan keputusan yang etis pada kantor akuntan publik. Tanpa adanya budaya yang etis dalam organisasi, kantor akuntan publik tidak dapat mewujudkan pengambilan keputusan yang etis karena di dalam menjalankan suatu organisasi dibutuhkan budaya yang etis guna menciptakan dan mengajarkan nilai-nilai etis yang dapat digunakan dalam membuat sebuah pilihan dari setiap langkah dalam proses pengambilan keputusan di lingkungan KAP dan lingkungan bisnis.
2. Peran *ethical climate* memiliki pengaruh yang penting dalam mewujudkan pengambilan keputusan yang etis pada kantor akuntan publik. Tanpa adanya *ethical climate* yang sesuai dalam organisasi, kantor akuntan publik tidak dapat mewujudkan pengambilan keputusan yang etis karena orientasi dan prioritas yang terjadi dalam praktik (*common practice*) berfokus pada kepentingan pribadi dan organisasi (egoistik). Hal tersebut akan cenderung menciptakan sebuah iklim yang tidak etis sehingga akan sulit dalam mewujudkan sebuah pengambilan keputusan yang etis, yang memperhatikan hak, utilitas, keadilan dan kepedulian terhadap semua pihak.

C. Saran

Dalam penelitian ini, sampel yang diambil hanya terbatas pada auditor yang berasal dari KAP di wilayah Jakarta Pusat, sehingga hasil penelitian ini belum mewakili seluruh KAP dan auditor di Indonesia. Jangka waktu penelitian yang cukup singkat cukup menyulitkan peneliti untuk mendapatkan data dari jumlah responden yang lebih banyak. Pengumpulan data bertepatan pada *peak season*, sehingga semakin menyulitkan peneliti mengumpulkan data dan sulitnya mendapat responden pada tingkat senior auditor, dikarenakan masa sibuk yang mengharuskan auditor banyak yang tidak berada ditempat. Nilai koefisien determinasi yang masih rendah pada interaksi variabel pemoderasi dengan variabel independen juga mencerminkan lemahnya kemampuan faktor pemoderasi dengan kedua variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Oleh karena itu, berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti memiliki beberapa saran, yaitu:

1. Bagi Akademisi

1. Bagi penelitian selanjutnya, maka cakupan sampel auditor yang digunakan sebagai responden sebaiknya diperbesar seperti auditor se-DKI Jakarta atau beberapa kota besar di Indonesia. Selain itu, disarankan menggunakan auditor pemerintah atau auditor BPK sebagai responden untuk mengetahui proses pengambilan keputusan etis di pemerintahan.
2. Dalam penelitian selanjutnya, pemilihan waktu penyebaran kuesioner sebaiknya tidak pada saat masa sibuk (*peak season*) karena sebagian

besar auditor tidak berada di tempat (KAP). Hal tersebut akan mempersulit peneliti dalam mendapatkan sampel yang sesuai dengan kriteria yang diinginkan. Selain itu, risiko untuk tidak kembalinya kuesioner akan lebih besar karena tidak adanya responden di KAP yang dituju. Pemilihan waktu penyebaran kuesioner disarankan antara bulan Desember-Januari, karena pada waktu tersebut KAP tidak terlalu sibuk.

3. Penelitian selanjutnya disarankan menggunakan faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi pengambilan keputusan etis auditor. Faktor personal yang disarankan pada penelitian selanjutnya seperti *Locus of Control*, *Self Monitoring*, *Self Esteem*, *Machiavellian*, *Personal Value* (*Altruistic values*, *Openness to change values*, *Self-enhancement values*, dan *Traditional values*) dan faktor personal lainnya. Faktor lainnya yang dapat menjadi rujukan adalah *Ethical Issue Intensity* dan *Opportunity*.

2. Bagi Praktisi

1. Bagi KAP, sebaiknya menggalakkan budaya etis dalam organisasi agar setiap auditor di semua jenjang dapat memahami pentingnya etika dalam setiap tindakan dan perilaku profesional. Selain itu, dengan adanya budaya etis organisasi yang tinggi yang ditanamkan dari pimpinan dan sistem sanksi yang tegas diharapkan dapat meningkatkan sensitifitas, kesadaran, pertimbangan dan intensi moral yang dimiliki auditor sehingga perilaku etis akan semakin besar terjadi dalam menghadapi isu-isu dan dilema etis yang ditemui auditor dalam menjalankan tugas profesionalnya.

2. Diharapkan KAP dapat menciptakan atmosfer iklim etika yang berfokus pada kode etik, hukum, aturan, prosedur, kepedulian terhadap kepentingan semua pemangku kepentingan. KAP juga diharapkan dapat memandu auditor dalam melatih etika personal yang berguna dalam memiliki sensitifitas dan kesadaran moral personal yang lebih tinggi pada auditor. KAP juga sebaiknya menggalakkan program etika seperti mengikutsertakan auditor dalam pelatihan atau seminar secara rutin untuk memahami hukum dan kode etik profesional yang berlaku agar di setiap keputusan, auditor dapat menggunakan etika internal dan eksternal dalam memandu bertindak etis.

DAFTAR PUSTAKA

- Arens, Alvin A. *et.al. Auditing and Assurance Services*.vol 14.England: Pearson Education Limited, 2012
- Azwar, Saifuddin. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2012
- Brooks, Leonard J. dan Paul Dunn, *Business and Professional Ethics*.vol. 6. Canada: South-Western Cengage Learning, 2011
- Budi,Sasongko.*Internal Auditor dan Dilema Etik*. 2004.
(<http://www.theAkuntan.com> (Diakses tanggal 01 Maret 2014))
- Cohen, Jeffrey R, *et al*. An Examination of Differences in Ethical Decision-Making Between Canadian Business Students and Accounting Professionals. *Journal of Business Ethics*, vol.30, no.4, p.319 .Nedherlands: Kluwer Academic Publisher,2001
- Cremer, David De, *Psychological Perspectives on Ethical Behavior and Decision Making*.p.181-185.United States: Information Age Publishing, 2009
- Dellaportas, Steven, Brian West dan Courtney Clowes. *Ethics and Governance*. Artikel CPA Australia, 2013
- DuBrin, Andrew J.*Fundamentals of Organizational Behavior*.United States: South-Western Cengage Learning,2007
- Ernawan, Erni R. *Business Ethics*, Bandung: Penerbit Alfabeta, 2007
- Ethics and Compliance Officer Association Fondation. *Ethical Culture Building: A Modern Business Imperative*, Ethics Resource Center,2006

- Falah, Syaikhul. Pengaruh Budaya Etis Organisasi dan Orientasi Etika Terhadap Sensitivitas Etika. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Papua: Universitas Cenderawasih, 2007
- Fang, Miao-Ling, Evaluating Ethical Decision-Making of Individual Employees in Organizations-An Integration Framework. *Journal of American Academy of Business*. vol 8 no.2 p.105. Cambridge: Southern Taiwan of Technology University, 2006
- Fraedrich, John. *et.al. Ethical Decision Making for Business*. vol 18. United States: South-Western Cengage Learning, 2011
- Fritzsche, David J. Ethical Climates and the Ethical Dimension of Decision Making. *Journal of Business Ethics*, vol 24, no 2, p.125-140. Kluwer Academic Publisher. Netherlands, 2000
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006
- Griffin, Ricky W. dan Gregory Moorhead, *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. United States: South-Western Cengage Learning, 2010
- Hartman, Laura dan Joe DesJardins. *Business Ethics Decision Making for Personal Integrity and Social Responsibility*. vol 2. New York: McGraw-Hill International Edition, 2008
- Hayes, Rick. *et al. An Introduction to International Standards on Auditing*. vol 2. England: Pearson Education Limited, 2005
- Hiariej, Nicoline. Analisis Hubungan Iklim Etis, Konflik Organisasi Profesional, Komitmen Afektif Organisasi serta Kinerja Akuntan Publik. *Jurnal Keuangan dan Bisnis*. vol 5, no.1. Fakultas Ekonomi Universitas Kristen Indonesia Maluku, 2013
- Hidayat, Widi dan Sari Handayani, Peran Faktor-Faktor Individual dan Pertimbangan Etis Terhadap Perilaku Auditor dalam Situasi Konflik

Audit pada Lingkungan Inspektorat Sulawesi Tenggara. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis*.vol.1, no.1, p.83-112. Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Airlangga Surabaya,2010

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE UGM, 2009

Iskandar, Takiah Mohd dan Zuraidah Mohd Sanusi. Assessing The Effects Of Self-Efficacy And Task Complexity On Internal Control Audit Judgment.*Asian Academy of Management Journal of Accounting and Finance*,vol.7.no.1,p.29-52:Malaysia,2011

Jennifer, J, *et al.* Bad Apples, Bad Cases, and Bad Barrels: Meta-Analytic Evidence About Sources of Unethical Decisions at Work.*Journal of Applied Psychology*, vol.95, no.1, p.1-31. American Psychology Association,2010

Jones, Thomas M. Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue-Contingent Model.*The Academy of Management Review*,vol.16, no.2,p.366-395.Academy of Management,1991

Kusdi. *Budaya Organisasi: Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2011

Lunenburg, Fred C. Self-Efficacy in the Workplace: Implications for Motivation and Performance. *International Journal of Management, Business, And Administration*.vol 14 no.1 p.1. Sam Houston State University, 2011

Luthans,Fred. *Organizational Behavior*, vol.11.New York: McGraw-Hill Companies,Inc,2008

Nill,Alexander dan John A. Schibrowsky.The Impact Of Corporate Culture, the Reward System, and Perceived Moral Intensity on Marketing Students' Ethical Decision Making. *Journal of Marketing Education*.vol.27 no.1, p.68.ABI/Inform ,2005

Parboteeah, *et al.* Establishing Organizational Ethical Climates: How Managerial Practices Work?. *Journal of Business Ethics*. DOI 10.1007/s10551-010-0527-9. Taiwan. 2010

Prasetyo, Bambang dan Lina Miftahul Jannah. *Metode Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada, 2012

Priyatno, Duwi. *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: MediaKom, 2010

Rahmina. Kasus Great River. 2013. (<http://rahminaamie.wordpress.com/2013/02/08/kasus-great-river/>, diakses 01 April 2014)

Schermerhorn, John R, *et al.* *Organizational Behavior*. United State: John Wiley and Sons Pte, Ltd, 2011

Schneider, Benjamin dan Karen M. Barbera, *The Oxford Handbook of Organizational Climate and Culture*. Inggris: Oxford University Press, 2014

Shacklock, Arthur *et al.* Dimensions and Types of Ethical Climate within Public Sector Human Resource Management. *Journal of New Business Ideas & Trends*, vol 9, no 1, p.51-66. Australia, 2011

Silverstein, Ken. Enron, Ethics, and Today's Corporate Value. 2013. (<http://www.forbes.com/sites/kensilverstein/2013/05/14/enron-ethics-and-todays-corporate-values/>, diakses pada 01 April 2014).

Sugiyono. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta, 2011

Supranto, J. *Statistik Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Erlangga, 2009

Trihendradi, C. *Langkah Mudah Melakukan Analisis Statistik Menggunakan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset, 2011

- VanSandt, Craig V, *et al.* An Examination of the Relationship Between Ethical Work Climate and Moral Awareness.*Journal of Business Ethics*.no.68,p.409-432. Springer:2006
- Velasquez, Manuel G. 2002. *Etika Bisnis Konsep dan Kasus*. Bagian Kelima.Terjemahan Ana Purwaningsih dan Totok Budisantoso. Yogyakarta: Nadi Yogyakarta, 2005
- Welker, Jan dan Lisa Berardino.Integrating Ethical Decision Making In Multiple Business Courses. *Academy of Educational Leadership Journal*, vol 17, no 4. Suny Institute of Technology,2013

LAMPIRAN

Lampiran 1

Data Sampel Uji Coba

No.	Nama	Umur	Lama Kerja (Dalam Tahun)	Nama KAP
1	Ahmad Irwansya	33	8	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (
2	Rafida F	25	3.5	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
3	Yoga	28	6	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
4	Diah	25	3.5	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
5	Retnandri Mustikaratri	26	3	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
6	Mian	29	3	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
7	Tubagus	27	5	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
8	Dimas	28	5	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
9	Putri	24	1.5	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
10	Yudit	28	3	KAP Paul Hadiwinata, Hidajat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)
11	Soraya Nuraini	25	3	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
12	Reza Miftah	31	5	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
13	Meidy Uly	28	3	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
14	Hilda	25	2	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
15	Abdul Halim	29	4	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
16	Magdalena Utari	27	3	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
17	Lian Salim	24	1	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
18	Wisnu	23	1	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
19	Indriana	25	2	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)
20	A.Fahri	23	1	KAP Kosasih, Nurdiyaman, Tjahjo & Rekan (CAB)

Lampiran 2

Kuesioner

Kuesioner Penelitian Variabel Y (Pengambilan Keputusan Etis)

<p>Nama Responden :</p> <p>Umur :</p> <p>Nama KAP :</p> <p>Lama Bekerja :</p>	<p>Petunjuk Pengisian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isilah identitas dengan benar 2. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar 3. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint 4. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya <p>Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda <i>check list</i> (✓) pada kolom jawaban yang tersedia,</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju ATS : Agak Tidak Setuju N : Netral AS : Agak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p>
---	--

<p>Skema (Vignettes)</p> <p>Kasus 1</p> <p>Seorang manajer perusahaan Kanada ingin melakukan perluasan bisnis di luar negeri (negara A). Manajer diminta untuk melakukan pembayaran tunai yang dirahasiakan untuk distributor lokal di negara A. Pembayaran diminta sebagai "<i>goodwill gesture</i>" atau isyarat menaikkan reputasi produk yang akan memungkinkan perusahaan Kanada untuk memperkenalkan produknya itu menjadi lebih mudah. Praktik ini dianggap "biasa" di negara tersebut, dan tidak ada hukum yang melarang pembayaran tersebut.</p> <p>Tindakan: Manajer Kanada secara verbal mengotorisasi pembayaran.</p> <p>Pertanyaan:</p> <p>1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p> <p>2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p> <p>3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p>
--

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kasus 2

Sebuah perusahaan yang baru memulai usaha (*start up*) mengajukan permohonan pinjaman ke bank. Manajer kredit di bank tersebut adalah teman pemilik perusahaan dan sering pergi bermain golf bersama. Karena riwayat kredit perusahaan ini sangat singkat, hal tersebut tidak memenuhi kriteria pemberian pinjaman bank secara normal.

Tindakan: Manajer kredit tetap merekomendasikan untuk memperpanjang/melanjutkan pinjaman.

1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kasus 3

CEO sebuah perusahaan meminta agar *controller* mengurangi perkiraan untuk kredit macet dalam rangka meningkatkan pendapatan yang dilaporkan, dengan alasan bahwa ini adalah praktik yang umum di industri saat-saat sulit. Secara historis, perusahaan membuat penyisihan yang sangat konservatif untuk piutang ragu-ragu, bahkan dalam tahun yang buruk.

Tindakan: *Controller* membuat penyesuaian

1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kuesioner Penelitian Variabel X (Budaya Etis Organisasi)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju
 N : Netral
 AS : Agak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Pimpinan di KAP sering berperilaku yang kurang etis.							
2.	Untuk mensukseskan KAP ini, seringkali perilaku etis dikompromikan.							
3.	Pimpinan tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis itu tidak akan ditoleransi.							
4.	Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada perusahaan , karyawan akan langsung ditegur.							
5.	Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi , karyawan akan langsung ditegur.							

Kuesioner Penelitian Variabel X (*Ethical Climates*)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

N : Netral

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Pertimbangan utama kami adalah apa yang terbaik bagi setiap orang dalam organisasi.							
2.	Di dalam perusahaan, orang-orang diharapkan mengikuti kepercayaan personal dan moralnya.							
3.	Tidak ada ruang untuk seseorang menggunakan moral atau etika pribadi dalam organisasi ini.							
4.	Dalam perusahaan, orang-orang sebagian besar mengikuti mereka sendiri.							
5.	Tanggung jawab utama orang dalam organisasi ini adalah untuk mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.							
6.	Di perusahaan ini, sangat penting untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dengan tegas (<i>strict</i>).							
7.	Fokus yang paling penting adalah kebaikan untuk semua orang di organisasi.							
8.	Setiap orang pada perusahaan memutuskan perihal benar atau salah berdasarkan diri sendiri.							
9.	Setiap orang diharapkan memenuhi aturan dan prosedur perusahaan.							
10.	Pertimbangan awal adalah apakah sebuah keputusan melanggar hukum.							
11.	Orang-orang diharapkan untuk melakukan apapun demi memajukan kepentingan perusahaan.							
12.	Orang-orang difokuskan pada kepentingan organisasi- dengan mengesampingkan segala apapun.							

13.	Dalam organisasi ini, perhatian utama kami adalah selalu apa yang terbaik bagi pihak lain.							
14.	Perhatian penting pada perusahaan ini adalah mengikuti perasaan diri mengenai salah atau benar.							
15.	Orang yang berhasil pada perusahaan ini adalah yang sesuai dengan buku aturan.							
16.	Di perusahaan ini, orang-orang diharapkan untuk mengikuti standar legal atau profesional dengan tegas (<i>strict</i>).							
17.	Pekerjaan dianggap kurang lancar hanya ketika merugikan kepentingan organisasi.							
18.	Dalam organisasi ini, orang-orang melihat tindakan untuk kebaikan satu sama lain.							
19.	Dalam perusahaan, orang-orang dipandu oleh etika personal masing-masing.							
20.	Setiap orang diharapkan untuk tetap bertindak dengan aturan dan prosedur organisasi.							
21.	Di dalam perusahaan ini, hukum atau kode etik profesional adalah pertimbangan utama.							
22.	Cara yang paling efisien adalah selalu cara yang tepat dalam organisasi ini.							
23.	Orang yang berhasil dalam perusahaan ini adalah yang mematuhi kebijakan perusahaan dengan tegas (<i>strict</i>).							
24.	Diharapkan bahwa Anda akan selalu melakukan apapun yang benar untuk klien dan publik.							
25.	Dalam organisasi ini, setiap orang diharapkan atas semua untuk bekerja secara efisien.							
26.	Orang-orang diharapkan untuk tunduk pada hukum dan standar profesional sesuai pertimbangan-pertimbangan.							

Kuesioner Penelitian Variabel Pemoderasi (*Self efficacy*)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju
 N : Netral
 AS : Agak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan skema kasus pada bagian 1, dimana Anda sebagai auditor menghadapi klien yang melakukan tindakan dalam skema. Sebagai profesional, Anda ikut andil dalam pengambilan keputusan, bagaimana keyakinan Anda terhadap keputusan yang Anda ambil dalam tugas pemeriksaan tersebut?

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.							
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tantangan dalam tugas audit tersebut.							
3.	Saya yakin saya dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut.							
4.	Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks.							

Lampiran 3

Hasil Skor Uji Coba Sampel Variabel Pengambilan Keputusan Etis

No Resp	Butir Pernyataan												Y Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	6	6	7	5	7	7	7	5	5	5	5	4	69
2	6	6	6	5	6	6	5	6	5	5	4	4	64
3	7	6	6	5	5	7	6	5	5	5	6	6	69
4	5	5	5	4	5	7	5	4	5	5	6	5	61
5	7	6	5	5	5	7	5	5	5	5	6	5	66
6	6	6	7	4	7	6	5	4	5	5	5	4	64
7	6	5	7	6	6	7	6	6	6	6	5	5	71
8	5	5	5	4	5	7	5	4	6	6	6	5	63
9	4	4	3	4	4	5	3	4	3	3	2	4	43
10	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	6	81
11	6	6	6	5	5	7	6	5	5	5	5	4	65
12	6	5	6	5	6	6	6	5	6	7	7	6	71
13	6	7	6	5	6	7	6	5	5	6	5	5	69
14	5	5	6	6	6	7	6	6	6	6	6	5	70
15	6	5	5	5	5	5	5	5	6	7	5	5	64
16	7	7	6	5	6	6	6	5	7	7	6	6	74
17	5	5	5	4	5	7	5	4	7	7	7	6	67
18	6	6	5	5	5	6	5	5	2	2	3	3	53
19	5	5	5	4	5	6	5	4	5	5	4	4	57
20	3	3	3	4	6	6	3	4	4	4	4	4	48
Y total tiap butir	114	110	111	96	112	129	107	97	105	108	104	96	

Hasil Skor Uji Coba Sampel Variabel Budaya Etis Organisasi

No Resp	Butir Pernyataan					X ₁ total
	1	2	3	4	5	
	X _{1.1}	X _{1.2}	X _{1.3}	X _{1.4}	X _{1.5}	
1	6	7	6	7	6	32
2	5	5	5	5	5	25
3	5	7	5	7	5	29
4	7	7	7	6	7	34
5	6	5	6	7	6	30
6	7	7	6	7	7	34
7	6	7	7	6	6	32
8	6	6	6	5	5	28
9	6	6	6	6	6	30
10	7	7	7	7	7	35
11	6	6	6	6	6	30
12	7	7	6	7	7	34
13	5	5	6	6	5	27
14	7	7	7	7	7	35
15	5	6	6	5	5	27
16	7	5	7	5	7	31
17	5	5	6	6	5	27
18	6	6	5	6	6	29
19	5	6	7	6	7	31
20	6	5	6	5	5	27
X₁ total/ Butir	120	122	123	122	120	

Hasil Skor Uji Coba Sampel Variabel *Ethical Climate*

No Resp	Butir Pernyataan																										X ₂ Tot al
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	
	X2 .1	X2 .2	X2 .3	X2 .4	X2 .5	X2 .6	X2 .7	X2 .8	X2 .9	X2. 10	X2. 11	X2. 12	X2. 13	X2. 14	X2. 15	X2. 16	X2. 17	X2. 18	X2. 19	X2. 20	X2. 21	X2. 22	X2. 23	X2. 24	X2. 25	X2. 26	
1	5	6	3	4	5	7	5	3	6	7	5	6	5	3	6	6	6	5	6	7	6	3	6	3	2	6	132
2	5	6	3	4	4	6	5	3	5	6	4	5	5	4	6	6	6	5	6	7	6	4	6	4	3	5	129
3	5	5	2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	5	4	5	6	5	5	5	4	4	4	4	5	115
4	4	4	3	3	3	2	2	3	5	4	2	4	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	99
5	5	5	2	3	3	5	5	4	6	7	5	5	6	3	7	7	7	7	7	6	7	3	6	4	4	5	134
6	6	6	3	5	5	6	6	3	6	6	5	5	6	4	6	6	6	6	6	6	7	2	7	1	3	5	133
7	5	6	4	5	5	6	6	4	6	7	5	5	5	3	6	6	6	5	7	7	7	4	6	5	3	5	139
8	6	5	4	5	5	6	5	3	5	6	5	6	5	4	7	5	5	6	6	7	6	4	7	3	2	5	133
9	5	6	3	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	7	6	6	6	7	5	6	3	6	3	2	6	128
10	6	7	4	5	4	6	6	4	6	6	5	5	6	3	7	7	7	7	6	6	6	4	7	2	4	6	142
11	6	6	3	4	5	5	5	2	6	7	6	5	5	2	6	6	6	6	7	7	7	5	7	2	3	5	134
12	5	7	4	6	5	6	4	3	6	7	6	6	6	2	5	6	5	5	7	6	7	4	6	1	3	6	134
13	6	6	2	6	6	6	4	2	7	6	6	6	5	3	6	5	5	5	6	7	6	4	7	1	4	6	133
14	6	7	3	5	5	7	4	2	7	7	5	6	6	3	7	6	6	6	6	6	6	3	6	2	2	7	136
15	6	6	4	5	5	7	6	3	7	6	5	5	5	2	7	7	7	7	6	6	7	4	7	3	3	6	142
16	5	6	3	6	6	7	5	3	6	7	5	5	5	3	7	7	7	7	5	7	6	3	6	4	3	6	140
17	5	6	5	5	5	6	6	2	5	7	6	5	6	2	6	6	6	6	6	7	7	3	6	2	1	6	133
18	6	5	3	5	5	6	4	3	7	6	6	6	6	3	6	7	7	7	7	6	6	2	6	5	1	5	136
19	6	5	4	6	6	5	5	3	6	5	5	6	5	3	7	6	6	6	7	6	7	3	7	4	2	5	136
20	6	6	3	4	5	6	5	2	7	6	5	6	5	3	6	7	7	7	6	7	6	3	7	3	3	5	136
X2 total tiap butir	10 9	11 6	65	95	96	11 4	98	60	11 9	122	100	106	106	60	124	120	121	119	124	125	126	69	125	60	56	109	

Hasil Skor Uji Coba Sampel Variabel *Self Efficacy*

No Resp	Butir Pernyataan				Z Total
	1	2	3	4	
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	
1	7	7	6	7	27
2	5	6	6	4	21
3	6	7	7	5	25
4	6	6	6	5	23
5	4	6	6	5	21
6	7	6	6	5	24
7	5	5	6	6	22
8	6	6	5	6	23
9	6	6	6	5	23
10	4	5	4	3	16
11	7	7	6	6	26
12	4	6	6	5	21
13	6	5	5	5	21
14	6	7	7	5	25
15	5	5	6	6	22
16	5	6	6	5	22
17	7	6	6	7	26
18	2	3	3	3	11
19	5	5	6	5	21
20	4	5	5	3	17
Z total/ Butir	107	115	114	101	

Lampiran 4

Data SPSS Uji Validitas Variabel Pengambilan Keputusan Etis

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12	ytotal
y1	Pearson Correlation	1	,868**	,726**	,572**	,286	,275	,741**	,555*	,347	,355	,432	,388	,743**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,008	,221	,240	,000	,011	,134	,125	,057	,091	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y2	Pearson Correlation	,868**	1	,712**	,454*	,385	,345	,734**	,459*	,273	,272	,319	,235	,682**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,044	,094	,136	,000	,042	,243	,246	,171	,318	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y3	Pearson Correlation	,726**	,712**	1	,607**	,694**	,472*	,890**	,595**	,486*	,462*	,479*	,267	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,005	,001	,036	,000	,006	,030	,041	,032	,255	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y4	Pearson Correlation	,572**	,454*	,607**	1	,405	,309	,684**	,954**	,302	,313	,275	,271	,657**
	Sig. (2-tailed)	,008	,044	,005		,076	,186	,001	,000	,195	,179	,241	,249	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y5	Pearson Correlation	,286	,385	,694**	,405	1	,243	,543*	,413	,359	,341	,320	,100	,570**
	Sig. (2-tailed)	,221	,094	,001	,076		,302	,013	,070	,120	,141	,169	,674	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
y6	Pearson Correlation	,275	,345	,472*	,309	,243	1	,579**	,242	,352	,249	,592**	,326	,555*
	Sig. (2-tailed)	,240	,136	,036	,186	,302		,007	,304	,128	,289	,006	,161	,011

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Data SPSS Uji Validitas Variabel Budaya Etis Organisasi

		Correlations					
		X1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1total
X1.1	Pearson Correlation	1	,466 [*]	,494 [*]	,336	,772 ^{**}	,813 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,038	,027	,147	,000	,000
	N	20	20	20	20	20	20
x1.2	Pearson Correlation	,466 [*]	1	,249	,611 ^{**}	,504 [*]	,764 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,038		,291	,004	,024	,000
	N	20	20	20	20	20	20
x1.3	Pearson Correlation	,494 [*]	,249	1	,070	,640 ^{**}	,624 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,027	,291		,770	,002	,003
	N	20	20	20	20	20	20
x1.4	Pearson Correlation	,336	,611 ^{**}	,070	1	,467 [*]	,671 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,147	,004	,770		,038	,001
	N	20	20	20	20	20	20
x1.5	Pearson Correlation	,772 ^{**}	,504 [*]	,640 ^{**}	,467 [*]	1	,895 ^{**}

	Sig. (2-tailed)	,000	,024	,002	,038		,000
	N	20	20	20	20	20	20
x1total	Pearson Correlation	,813**	,764**	,624**	,671**	,895**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,003	,001	,000	
	N	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data SPSS Uji Validitas Variabel *Ethical Climate*

Data SPSS Uji Validitas Variabel *Ethical Climate*

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	x2.20	x2.21	x2.22	x2.23	x2.24	x2.25	x2.26	x2total
x2.1	Pearson	1	,317	,083	,406	,501	,497	,351	-,329	,625	,189	,569	,570	,350	-,134	,543	,379	,292	,535	,275	,384	,305	-,120	,747	-,346	-,201	,247	,646
	Sig. (2-tailed)		,173	,728	,076	,024	,026	,130	,157	,003	,425	,009	,009	,130	,573	,013	,099	,211	,015	,240	,095	,192	,613	,000	,135	,395	,293	,002
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.2	Pearson	,317	1	,262	,452	,345	,689	,397	-,259	,343	,595	,523	,334	,504	-,423	,313	,448	,199	,139	,177	,403	,334	,072	,349	-,600	-,058	,779	,626
	Sig. (2-tailed)	,173		,265	,046	,136	,001	,083	,271	,139	,006	,018	,150	,023	,063	,180	,047	,401	,559	,455	,078	,150	,762	,132	,005	,809	,000	,003
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.3	Pearson	,083	,262	1	,386	,241	,256	,380	-,168	-,154	,242	,219	,153	,176	-,309	,161	,219	,066	,019	,192	,216	,458	,066	,319	-,107	-,492	,171	,337
	Sig. (2-tailed)	,728	,265		,093	,306	,275	,098	,478	,516	,304	,354	,520	,459	,184	,499	,354	,782	,937	,417	,360	,042	,782	,170	,655	,027	,472	,146
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.4	Pearson	,406	,452	,386	1	,832	,517	,209	-,218	,286	,209	,567	,484	,253	-,267	,347	,189	-,057	,114	,166	,289	,308	-,133	,386	-,322	-,304	,526	,547
	Sig. (2-tailed)	,076	,046	,093		,000	,020	,376	,355	,222	,376	,009	,031	,282	,255	,134	,425	,811	,632	,484	,217	,186	,575	,093	,166	,193	,017	,013
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.5	Pearson	,501	,345	,241	,832	1	,581	,235	-,477	,399	,287	,619	,596	,022	-,292	,364	,206	,017	,128	,163	,520	,308	-,183	,482	-,251	-,451	,442	,557
	Sig. (2-tailed)	,024	,136	,306	,000		,007	,319	,034	,081	,220	,004	,006	,926	,212	,115	,383	,945	,590	,491	,019	,187	,440	,031	,285	,046	,051	,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.6	Pearson	,497	,689	,256	,517	,581	1	,528	-,282	,514	,722	,635	,600	,455	-,276	,602	,635	,431	,389	,142	,711	,396	-,254	,484	-,250	-,386	,699	,854
	Sig. (2-tailed)	,026	,001	,275	,020	,007		,017	,228	,021	,000	,003	,005	,044	,238	,005	,003	,058	,090	,551	,000	,084	,280	,030	,288	,093	,001	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.7	Pearson	,351	,397	,380	,209	,235	,528	1	,205	-,007	,348	,415	-,033	,343	-,251	,548	,474	,437	,484	,188	,479	,546	-,079	,380	-,087	-,137	,230	,657
	Sig. (2-tailed)	,130	,083	,098	,376	,319	,017		,385	,976	,132	,069	,890	,139	,285	,012	,035	,054	,030	,428	,032	,013	,741	,098	,717	,564	,330	,002

N		20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.8	Pearson Correlation	-,329	-,259	-,168	-,218	-,477	-,282	,205	1	-,349	-,342	-,361	-,504	,000	,204	-,079	-,144	,000	,075	-,095	-,389	-,202	,087	-,505	,474	,418	-,289	-,184
	Sig. (2-tailed)	,157	,271	,478	,355	,034	,228	,385		,132	,140	,118	,023	1,000	,388	,739	,544	1,000	,754	,690	,090	,394	,715	,023	,035	,067	,216	,438
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.9	Pearson Correlation	,625	,343	-,154	,286	,399	,514	-,007	-,349	1	,365	,453	,559	,279	-,321	,266	,529	,461	,387	,219	,265	,243	-,233	,463	-,166	-,015	,348	,558
	Sig. (2-tailed)	,003	,139	,516	,222	,081	,021	,976	,132		,113	,045	,010	,233	,168	,257	,017	,041	,092	,353	,259	,302	,323	,040	,486	,951	,132	,011
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.10	Pearson Correlation	,189	,595	,242	,209	,287	,722	,348	-,342	,365	1	,652	,447	,514	-,419	,365	,593	,351	,190	,359	,735	,613	-,064	,380	-,260	-,263	,483	,703
	Sig. (2-tailed)	,425	,006	,304	,376	,220	,000	,132	,140	,113		,002	,048	,020	,066	,113	,006	,129	,422	,120	,000	,004	,787	,098	,269	,263	,031	,001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.11	Pearson Correlation	,569	,523	,219	,567	,619	,635	,415	-,361	,453	,652	1	,611	,602	-,619	,413	,500	,227	,388	,577	,607	,611	-,151	,511	-,411	-,422	,501	,761
	Sig. (2-tailed)	,009	,018	,354	,009	,004	,003	,069	,118	,045	,002		,004	,005	,004	,070	,025	,337	,091	,008	,005	,004	,525	,021	,072	,064	,024	,000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.12	Pearson Correlation	,570	,334	,153	,484	,596	,600	-,033	-,504	,559	,447	,611	1	,309	-,123	,365	,349	,074	,117	,438	,518	,268	-,285	,560	-,255	-,488	,385	,567
	Sig. (2-tailed)	,009	,150	,520	,031	,006	,005	,890	,023	,010	,048	,004		,186	,604	,113	,131	,757	,622	,054	,019	,253	,223	,010	,278	,029	,093	,009
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.13	Pearson Correlation	,350	,504	,176	,253	,022	,455	,343	,000	,279	,514	,602	,309	1	-,284	,310	,502	,328	,447	,371	,162	,449	-,449	,176	-,367	-,271	,443	,529
	Sig. (2-tailed)	,130	,023	,459	,282	,926	,044	,139	1,000	,233	,020	,005	,186		,225	,184	,024	,158	,048	,108	,494	,047	,047	,459	,112	,248	,050	,016
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.14	Pearson Correlation	-,134	-,423	-,309	-,267	-,292	-,276	-,251	,204	-,321	-,419	-,619	-,123	-,284	1	-,097	-,354	-,214	-,274	-,350	-,191	-,494	-,214	-,103	,258	,170	-,473	-,409
	Sig. (2-tailed)	,573	,063	,184	,255	,212	,238	,285	,388	,168	,066	,004	,604	,225		,683	,126	,366	,242	,131	,421	,027	,366	,665	,272	,472	,035	,073
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	
x2.15	Pearson Correlation	,543	,313	,161	,347	,364	,602	,548	-,079	,266	,365	,413	,365	,310	-,097	1	,619	,566	,655	,290	,371	,365	-,233	,562	,000	-,279	,478	,748
	Sig. (2-tailed)	,013	,180	,499	,134	,115	,005	,012	,739	,257	,113	,070	,113	,184	,683		,004	,009	,002	,214	,107	,113	,323	,010	1,000	,234	,033	,000

	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
x2.16	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,379 ,099 20	,448 ,047 20	,219 ,354 20	,189 ,425 20	,206 ,383 20	,635 ,003 20	,474 ,035 20	-,144 ,544 20	,529 ,017 20	,593 ,006 20	,500 ,025 20	,349 ,131 20	,502 ,024 20	-,354 ,126 20	,619 ,004 20	1 ,000 20	,907 ,000 20	,711 ,000 20	,412 ,071 20	,405 ,077 20	,524 ,018 20	-,378 ,101 20	,511 ,021 20	,046 ,848 20	-,241 ,306 20	,334 ,150 20	,802 ,000 20
x2.17	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,292 ,211 20	,199 ,401 20	,066 ,782 20	-,057 ,811 20	,017 ,945 20	,431 ,058 20	,437 ,054 20	,000 1,000 20	,461 ,041 20	,351 ,129 20	,227 ,337 20	,074 ,757 20	,328 ,158 20	-,214 ,366 20	,566 ,009 20	,907 ,000 20	1 ,000 20	,785 ,000 20	,179 ,449 20	,224 ,342 20	,285 ,223 20	-,406 ,075 20	,331 ,155 20	,276 ,239 20	-,131 ,582 20	,157 ,510 20	,598 ,005 20
x2.18	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,535 ,015 20	,139 ,559 20	,019 ,937 20	,114 ,632 20	,128 ,590 20	,389 ,090 20	,484 ,030 20	,075 ,754 20	,387 ,092 20	,190 ,422 20	,388 ,091 20	,117 ,622 20	,447 ,048 20	-,274 ,242 20	,655 ,002 20	,711 ,000 20	,785 ,000 20	1 ,000 20	,102 ,668 20	,157 ,509 20	,208 ,379 20	-,356 ,124 20	,321 ,168 20	,094 ,692 20	-,137 ,564 20	,212 ,370 20	,593 ,006 20
x2.19	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,275 ,240 20	,177 ,455 20	,192 ,417 20	,166 ,484 20	,163 ,491 20	,142 ,551 20	,188 ,428 20	-,095 ,690 20	,219 ,353 20	,359 ,120 20	,577 ,008 20	,438 ,054 20	,371 ,108 20	-,350 ,131 20	,290 ,214 20	,412 ,071 20	,179 ,449 20	,102 ,668 20	1 ,000 20	,178 ,453 20	,668 ,001 20	-,080 ,738 20	,385 ,094 20	,000 1,000 20	-,334 ,150 20	,022 ,927 20	,453 ,045 20
x2.20	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,384 ,095 20	,403 ,078 20	,216 ,360 20	,289 ,217 20	,520 ,019 20	,711 ,000 20	,479 ,032 20	-,389 ,090 20	,265 ,259 20	,735 ,000 20	,607 ,005 20	,518 ,019 20	,162 ,494 20	-,191 ,421 20	,371 ,107 20	,405 ,077 20	,224 ,342 20	,157 ,509 20	,178 ,453 20	1 ,000 20	,424 ,063 20	,061 ,798 20	,531 ,016 20	-,148 ,534 20	-,260 ,268 20	,248 ,292 20	,681 ,001 20
x2.21	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	,305 ,192 20	,334 ,150 20	,458 ,042 20	,308 ,186 20	,308 ,187 20	,396 ,084 20	,546 ,013 20	-,202 ,394 20	,243 ,302 20	,613 ,004 20	,611 ,004 20	,268 ,253 20	,449 ,047 20	-,494 ,027 20	,365 ,113 20	,524 ,018 20	,285 ,223 20	,208 ,379 20	,668 ,001 20	,424 ,063 20	1 ,000 20	-,074 ,757 20	,560 ,010 20	-,255 ,278 20	-,236 ,317 20	,152 ,523 20	,641 ,002 20
x2.22	Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N	-,120 ,613 20	,072 ,762 20	,066 ,782 20	-,133 ,575 20	-,183 ,440 20	-,254 ,280 20	-,079 ,741 20	,087 ,715 20	-,233 ,323 20	-,064 ,787 20	-,151 ,525 20	-,285 ,223 20	-,449 ,047 20	-,214 ,366 20	-,233 ,323 20	-,378 ,101 20	-,406 ,075 20	-,356 ,124 20	-,080 ,738 20	,061 ,798 20	-,074 ,757 20	1 ,000 20	-,022 ,927 20	-,110 ,643 20	,495 ,026 20	-,106 ,656 20	-,177 ,456 20
x2.23	Pearson Correlation Sig. (2-tailed)	,747 ,000	,349 ,132	,319 ,170	,386 ,093	,482 ,031	,484 ,030	,380 ,098	-,505 ,023	,463 ,040	,380 ,098	,511 ,021	,560 ,010	,176 ,459	-,103 ,665	,562 ,010	,511 ,021	,331 ,155	,321 ,168	,385 ,094	,531 ,016	,560 ,010	-,022 ,927	1 ,000	-,426 ,061	-,141 ,554	,171 ,472	,682 ,001

[illegible]

Data SPSS Uji Validitas Variabel *Self Efficacy*

Correlations

		z1	z2	z3	z4	ztotal
z1	Pearson Correlation	1	,738**	,614**	,725**	,910**
	Sig. (2-tailed)		,000	,004	,000	,000
	N	20	20	20	20	20
z2	Pearson Correlation	,738**	1	,796**	,535*	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,015	,000
	N	20	20	20	20	20
z3	Pearson Correlation	,614**	,796**	1	,562**	,835**
	Sig. (2-tailed)	,004	,000		,010	,000
	N	20	20	20	20	20
z4	Pearson Correlation	,725**	,535*	,562**	1	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015	,010		,000
	N	20	20	20	20	20
ztotal	Pearson Correlation	,910**	,873**	,835**	,833**	1

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
N	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Lampiran 5

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel Pengambilan Keputusan Etis

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,915	12

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
y1	5,7000	1,03110	20
y2	5,5000	1,00000	20
y3	5,5500	1,14593	20
y4	4,8000	,69585	20
y5	5,6000	,82078	20
y6	6,4500	,68633	20
y7	5,3500	1,03999	20
y8	4,8500	,74516	20
y9	5,2500	1,25132	20
y10	5,4000	1,35336	20
y11	5,2000	1,32188	20
y12	4,8000	,89443	20

Inter-Item Correlation Matrix

	y1	y2	y3	y4	y5	y6	y7	y8	y9	y10	y11	y12
y1	1	0,868	0,726	0,572	0,286	0,275	0,741	0,555	0,347	0,355	0,432	0,388
y2	0,87	1	0,712	0,454	0,385	0,345	0,734	0,459	0,273	0,272	0,319	0,235
y3	0,73	0,712	1	0,607	0,694	0,472	0,89	0,595	0,486	0,462	0,479	0,267
y4	0,57	0,454	0,607	1	0,405	0,309	0,684	0,954	0,302	0,313	0,275	0,271
y5	0,29	0,385	0,694	0,405	1	0,243	0,543	0,413	0,359	0,341	0,32	0,1
y6	0,28	0,345	0,472	0,309	0,243	1	0,579	0,242	0,352	0,249	0,592	0,326
y7	0,74	0,734	0,89	0,684	0,543	0,579	1	0,615	0,536	0,531	0,597	0,419
y8	0,56	0,459	0,595	0,954	0,413	0,242	0,615	1	0,268	0,271	0,192	0,19
y9	0,35	0,273	0,486	0,302	0,359	0,352	0,536	0,268	1	0,963	0,827	0,799
y10	0,36	0,272	0,462	0,313	0,341	0,249	0,531	0,271	0,963	1	0,806	0,809
y11	0,43	0,319	0,479	0,275	0,32	0,592	0,597	0,192	0,827	0,806	1	0,837
y12	0,39	0,235	0,267	0,271	0,1	0,326	0,419	0,19	0,799	0,809	0,837	1

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y1	58,7500	65,671	,683	,918	,907
y2	58,9500	67,103	,614	,873	,910
y3	58,9000	62,516	,791	,918	,902
y4	59,6500	70,555	,609	,946	,911
y5	58,8500	70,555	,502	,712	,914
y6	58,0000	71,895	,497	,782	,915
y7	59,1000	62,832	,864	,916	,899
y8	59,6000	70,674	,553	,933	,913
y9	59,2000	62,063	,737	,948	,905
y10	59,0500	61,208	,714	,956	,907
y11	59,2500	61,039	,744	,917	,905
y12	59,6500	68,029	,632	,842	,909

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
64,4500	78,155	8,84055	12

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel Budaya Etis Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,814	,810	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1.1	6,0000	,79472	20
x1.2	6,1000	,85224	20
x1.3	6,1500	,67082	20
x1.4	6,1000	,78807	20
x1.5	6,0000	,85840	20

Inter-Item Correlation Matrix

	X1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5
X1.1	1,000	,466	,494	,336	,772
x1.2	,466	1,000	,249	,611	,504
x1.3	,494	,249	1,000	,070	,640
x1.4	,336	,611	,070	1,000	,467
x1.5	,772	,504	,640	,467	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	24,3500	5,818	,686	,610	,753
x1.2	24,2500	5,882	,598	,457	,780
x1.3	24,2000	7,011	,456	,479	,817
x1.4	24,2500	6,513	,484	,480	,812
x1.5	24,3500	5,187	,808	,750	,709

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
30,3500	9,082	3,01357	5

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel *Ethical Climate*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,839	,848	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
x2.1	5,4500	,60481	20
x2.2	5,8000	,76777	20
x2.3	3,2500	,78640	20
x2.4	4,7500	,91047	20
x2.5	4,8000	,83351	20
x2.6	5,7000	1,17429	20
x2.7	4,9000	,96791	20
x2.8	3,0000	,79472	20
x2.9	5,9500	,75915	20
x2.10	6,1000	,96791	20
x2.11	5,0000	,91766	20
x2.12	5,3000	,65695	20
x2.13	5,3000	,57124	20
x2.14	3,0000	,64889	20
x2.15	6,2000	,83351	20
x2.16	6,0000	,91766	20
x2.17	6,0500	,75915	20
x2.18	5,9500	,88704	20
x2.19	6,2000	,69585	20
x2.20	6,2500	,85070	20
x2.21	6,3000	,65695	20
x2.22	3,4500	,75915	20
x2.23	6,2500	,78640	20
x2.24	3,0000	1,25656	20
x2.25	2,8000	,95145	20
x2.26	5,4500	,68633	20

Inter-Item Correlation Matrix

	x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10	x2.11	x2.12	x2.13	x2.14	x2.15	x2.16	x2.17	x2.18	x2.19	x2.20	x2.21	x2.22	x2.23	x2.24	x2.25	x2.26	
x2.1	1,000	,317	,083	,406	,501	,497	,351	-,329	,625	,189	,569	,570	,350	-,134	,543	,379	,292	,535	,275	,384	,305	-,120	,747	-	-,346	-,201	,247
x2.2	,317	1,000	,262	,452	,345	,689	,397	-,259	,343	,595	,523	,334	,504	-,423	,313	,448	,199	,139	,177	,403	,334	,072	,349	-	-,600	-,058	,779
x2.3	,083	,262	1,000	,386	,241	,256	,380	-,168	-,154	,242	,219	,153	,176	-,309	,161	,219	,066	,019	,192	,216	,458	,066	,319	-	-,107	-,492	,171
x2.4	,406	,452	,386	1,000	,832	,517	,209	-,218	,286	,209	,567	,484	,253	-,267	,347	,189	-,057	,114	,166	,289	,308	-,133	,386	-	-,304	,526	
x2.5	,501	,345	,241	,832	1,000	,581	,235	-,477	,399	,287	,619	,596	,022	-,292	,364	,206	,017	,128	,163	,520	,308	-,183	,482	-	-,451	,442	
x2.6	,497	,689	,256	,517	,581	1,000	,528	-,282	,514	,722	,635	,600	,455	-,276	,602	,635	,431	,389	,142	,711	,396	-,254	,484	-	-,386	,699	
x2.7	,351	,397	,380	,209	,235	,528	1,000	,205	-,007	,348	,415	-,033	,343	-,251	,548	,474	,437	,484	,188	,479	,546	-,079	,380	-	-,137	,230	
x2.8	-,329	-,259	-,168	-,218	-,477	-,282	,205	1,000	-,349	-,342	-,361	-,504	,000	,204	-,079	-,144	,000	,075	-,095	-,389	-,202	,087	-,505	-	,418	-,289	
x2.9	,625	,343	-,154	,286	,399	,514	-,007	-,349	1,000	,365	,453	,559	,279	-,321	,266	,529	,461	,387	,219	,265	,243	-,233	,463	-	-,015	,348	
x2.10	,189	,595	,242	,209	,287	,722	,348	-,342	,365	1,000	,652	,447	,514	-,419	,365	,593	,351	,190	,359	,735	,613	-,064	,380	-	-,263	,483	
x2.11	,569	,523	,219	,567	,619	,635	,415	-,361	,453	,652	1,000	,611	,602	-,619	,413	,500	,227	,388	,577	,607	,611	-,151	,511	-	-,422	,501	
x2.12	,570	,334	,153	,484	,596	,600	-,033	-,504	,559	,447	,611	1,000	,309	-,123	,365	,349	,074	,117	,438	,518	,268	-,285	,560	-	-,488	,385	
x2.13	,350	,504	,176	,253	,022	,455	,343	,000	,279	,514	,602	,309	1,000	-,284	,310	,502	,328	,447	,371	,162	,449	-,449	,176	-	-,271	,443	
x2.14	-,134	-,423	-,309	-,267	-,292	-,276	-,251	,204	-,321	-,419	-,619	-,123	-,284	1,000	-,097	-,354	-,214	-,274	-,350	-,191	-,494	-,214	-,103	-	,170	-,473	
x2.15	,543	,313	,161	,347	,364	,602	,548	-,079	,266	,365	,413	,365	,310	-,097	1,000	,619	,566	,655	,290	,371	,365	-,233	,562	-	-,279	,478	
x2.16	,379	,448	,219	,189	,206	,635	,474	-,144	,529	,593	,500	,349	,502	-,354	,619	1,000	,907	,711	,412	,405	,524	-,378	,511	-	-,241	,334	
x2.17	,292	,199	,066	-,057	,017	,431	,437	,000	,461	,351	,227	,074	,328	-,214	,566	,907	1,000	,785	,179	,224	,285	-,406	,331	-	-,131	,157	
x2.18	,535	,139	,019	,114	,128	,389	,484	,075	,387	,190	,388	,117	,447	-,274	,655	,711	,785	1,000	,102	,157	,208	-,356	,321	-	-,137	,212	
x2.19	,275	,177	,192	,166	,163	,142	,188	-,095	,219	,359	,577	,438	,371	-,350	,290	,412	,179	,102	1,000	,178	,668	-,080	,385	-	-,334	,022	
x2.20	,384	,403	,216	,289	,520	,711	,479	-,389	,265	,735	,607	,518	,162	-,191	,371	,405	,224	,157	,178	1,000	,424	,061	,531	-	-,260	,248	
x2.21	,305	,334	,458	,308	,308	,396	,546	-,202	,243	,613	,611	,268	,449	-,494	,365	,524	,285	,208	,668	,424	1,000	-,074	,560	-	-,236	,152	
x2.22	-,120	,072	,066	-,133	-,183	-,254	-,079	,087	-,233	-,064	-,151	-,285	-,449	-,214	-,233	-,378	-,406	-,356	-,080	,061	-,074	1,000	-	-,495	-,106		
x2.23	,747	,349	,319	,386	,482	,484	,380	-,505	,463	,380	,511	,560	,176	-,103	,562	,511	,331	,321	,385	,531	,560	-,022	1,000	-	-,141	,171	
x2.24	-,346	-,600	-,107	-,322	-,251	-,250	-,087	,474	-,166	-,260	-,411	-,255	-,367	,258	,000	,046	,276	,094	,000	-,148	-,255	-,110	-	1,000	-,088	-,488	
x2.25	-,201	-,058	-,492	-,304	-,451	-,386	-,137	,418	-,015	-,263	-,422	-,488	-,271	,170	-,279	-,241	-,131	-,137	-,334	-,260	-,236	,495	-	1,000	-,258	1,000	
x2.26	,247	,779	,171	,526	,442	,699	,230	-,289	,348	,483	,501	,385	,443	-,473	,478	,334	,157	,212	,022	,248	,152	-,106	,171	-	-,258	1,000	

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	126,7500	87,250	,608	.	,828
x2.2	126,4000	85,726	,575	.	,827
x2.3	128,9500	89,945	,263	.	,837
x2.4	127,4500	85,629	,476	.	,830
x2.5	127,4000	86,147	,494	.	,829
x2.6	126,5000	76,368	,815	.	,811
x2.7	127,3000	83,063	,594	.	,824
x2.8	129,2000	97,958	-,261	.	,854
x2.9	126,2500	86,829	,500	.	,829
x2.10	126,1000	82,200	,647	.	,822
x2.11	127,2000	81,747	,717	.	,820
x2.12	126,9000	87,674	,519	.	,830
x2.13	126,9000	88,937	,485	.	,832
x2.14	129,2000	100,063	-,462	.	,856
x2.15	126,0000	83,053	,707	.	,821
x2.16	126,2000	81,011	,765	.	,818
x2.17	126,1500	86,239	,544	.	,828
x2.18	126,2500	85,039	,529	.	,828
x2.19	126,0000	88,842	,393	.	,833
x2.20	125,9500	83,945	,630	.	,824
x2.21	125,9000	86,726	,599	.	,827
x2.22	128,7500	97,671	-,251	.	,853
x2.23	125,9500	84,682	,635	.	,825
x2.24	129,2000	100,484	-,301	.	,869
x2.25	129,4000	100,779	-,377	.	,862
x2.26	126,7500	87,882	,476	.	,831

Data SPSS Uji Reliabilitas Variabel *Self Efficacy*

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
132,2000	94,484	9,72030	26

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	20	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
z1	5,3500	1,30888	20
z2	5,7500	,96655	20
z3	5,7000	,92338	20
z4	5,0500	1,14593	20

Inter-Item Correlation Matrix

	z1	z2	z3	z4
z1	1,000	,738	,614	,725
z2	,738	1,000	,796	,535
z3	,614	,796	1,000	,562
z4	,725	,535	,562	1,000

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
z1	16,5000	6,895	,804	,702	,826
z2	16,1000	8,726	,783	,743	,833
z3	16,1500	9,187	,732	,664	,853
z4	16,8000	8,274	,690	,563	,865

Lampiran 6

Data Sampel Responden Penelitian Skripsi

No.	Nama	Umur	Lama Kerja (Dalam Tahun)	Nama KAP
1	Heni S	30	7	KAP Tjahjadi & Tamara
2	Novi	26	2	KAP Tjahjadi & Tamara
3	Ekky	28	6	KAP Tjahjadi & Tamara
4	Agung	25	2	KAP Tjahjadi & Tamara
5	Aliong	26	3	KAP Tjahjadi & Tamara
6	Mitha	27	2	KAP Rasin, Ichwan, & Rekan
7	Denny	40	6	KAP Rasin, Ichwan, & Rekan
8	Heru	32	8	KAP Rasin, Ichwan, & Rekan
9	Asnina	28	2	KAP Rasin, Ichwan, & Rekan
10	Lenny	26	1	KAP Rasin, Ichwan, & Rekan
11	Fradikha	25	2	KAP JPLM & Rekan
12	Roni R	35	8	KAP JPLM & Rekan
13	Munca	23	1.5	KAP JPLM & Rekan
14	M Nuh	32	13	KAP JPLM & Rekan
15	Supriadi	30	3	KAP JPLM & Rekan
16	Ryan	22	1	KAP Bernardi & Rekan
17	Diah	35	1	KAP Bernardi & Rekan
18	Siti Nani	22	1	KAP Bernardi & Rekan
19	Dedi	46	8	KAP Bernardi & Rekan
20	Rinda	27	1	KAP Bernardi & Rekan
21	Seto	32	5	KAP Amachi Arifin
22	Lies	28	2	KAP Amachi Arifin
23	Ayu Dewi	23	1	KAP Amachi Arifin
24	Antonius	29	3	KAP Amachi Arifin
25	Nita	29	5	KAP Amachi Arifin
26	Septi	25	2	KAP Subijanto
27	Budi	28	7	KAP Subijanto
28	Rita	32	5	KAP Subijanto
29	Hasudungan	27	1	KAP Richard Risambessy & Rekan
30	Haryati	34	6.5	KAP Richard Risambessy & Rekan
31	Dinda	27	4	KAP Richard Risambessy & Rekan
32	Rahmat	25	2	KAP Richard Risambessy & Rekan
33	Eti	29	7	KAP Richard Risambessy & Rekan
34	Triwik Utami	26	3	KAP Ellya Noor Iisyati & Rekan
35	C. Amin	22	1	KAP Ellya Noor Iisyati & Rekan

36	Andri	22	1	KAP Ellya Noor Iisyati & Rekan
37	Sukron	24	1	KAP Ellya Noor Iisyati & Rekan
38	Farhat	29	6	KAP Ellya Noor Iisyati & Rekan
39	Tanty Y	22	1	KAP Abu Bakar Usman & Rekan
40	Patar	23	1	KAP Abu Bakar Usman & Rekan
41	Dedi	20	1	KAP Abu Bakar Usman & Rekan
42	Rizky	33	6	KAP Abu Bakar Usman & Rekan
43	Eka	34	7	KAP Abu Bakar Usman & Rekan
44	Myrna Tissa	20	1	KAP Hendrawinata, Eddy, Siddartha
45	Wini Deliani	26	2.5	KAP Hendrawinata, Eddy, Siddartha
46	Selfia Mariani	23	1	KAP Hendrawinata, Eddy, Siddartha
47	Jesicca	30	6	KAP Hendrawinata, Eddy, Siddartha
48	Fajar Abdiansyah	24	1	KAP Hendrawinata, Eddy, Siddartha
49	Andaru A	26	4	KAP Jansen & Ramdan
50	Eri	23	1	KAP Jansen & Ramdan
51	Bima	28	3	KAP Jansen & Ramdan
52	Tyo	26	2	KAP Jansen & Ramdan
53	Evi Saraswati	24	2	KAP Jansen & Ramdan
54	Diah	23	2	KAP Adnan Ali
55	Sugiyono	44	15	KAP Adnan Ali
56	Ahmad	22	1	KAP Adnan Ali
57	Ihsan	29	6	KAP Adnan Ali
58	Rafika	23	1	KAP Adnan Ali
59	Ai Ling	28	6	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny
60	Slivia Usman	28	6	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny
61	Wisnu T	26	3	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny
62	Ayu	32	6	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny
63	Winda	25	3	KAP Mulyamin Sensi Suryanto & Lianny

Lampiran 7

Kuesioner Penelitian (setelah validitas)

Kuesioner Penelitian Variabel Y (Pengambilan Keputusan Etis)

<p>Nama Responden :</p> <p>Umur :</p> <p>Nama KAP :</p> <p>Lama Bekerja :</p>	<p>Petunjuk Pengisian:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Isilah identitas dengan benar 2. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar 3. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint 4. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya <p>Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda <i>check list</i> (✓) pada kolom jawaban yang tersedia,</p> <p>STS : Sangat Tidak Setuju TS : Tidak Setuju ATS : Agak Tidak Setuju N : Netral AS : Agak Setuju S : Setuju SS : Sangat Setuju</p>
---	--

<p>Skema (Vignettes)</p> <p>Kasus 1</p> <p>Seorang manajer perusahaan Kanada ingin melakukan perluasan bisnis di luar negeri (negara A). Manajer diminta untuk melakukan pembayaran tunai yang dirahasiakan untuk distributor lokal di negara A. Pembayaran diminta sebagai "<i>goodwill gesture</i>" atau isyarat menaikkan reputasi produk yang akan memungkinkan perusahaan Kanada untuk memperkenalkan produknya itu menjadi lebih mudah. Praktik ini dianggap "biasa" di negara tersebut, dan tidak ada hukum yang melarang pembayaran tersebut.</p> <p>Tindakan: Manajer Kanada secara verbal mengotorisasi pembayaran.</p> <p>Pertanyaan:</p> <p>1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p> <p>2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p> <p>3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.</p> <p><input type="checkbox"/> STS <input type="checkbox"/> TS <input type="checkbox"/> ATS <input type="checkbox"/> N <input type="checkbox"/> AS <input type="checkbox"/> S <input type="checkbox"/> SS</p>
--

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kasus 2

Sebuah perusahaan yang baru memulai usaha (*start up*) mengajukan permohonan pinjaman ke bank. Manajer kredit di bank tersebut adalah teman pemilik perusahaan dan sering pergi bermain golf bersama. Karena riwayat kredit perusahaan ini sangat singkat, hal tersebut tidak memenuhi kriteria pemberian pinjaman bank secara normal.

Tindakan: Manajer kredit tetap merekomendasikan untuk memperpanjang/melanjutkan pinjaman.

1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kasus 3

CEO sebuah perusahaan meminta agar *controller* mengurangi perkiraan untuk kredit macet dalam rangka meningkatkan pendapatan yang dilaporkan, dengan alasan bahwa ini adalah praktik yang umum di industri saat-saat sulit. Secara historis, perusahaan membuat penyisihan yang sangat konservatif untuk piutang ragu-ragu, bahkan dalam tahun yang buruk.

Tindakan: *Controller* membuat penyesuaian

1. Tindakan yang dijabarkan di atas adalah tindakan etis.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

2. Tindakan tersebut dapat diterima karena tidak melanggar utilitas, hak, keadilan dan kesejahteraan pihak lain.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

3. Jika saya berada pada posisi yang sama, saya juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

4. Jika rekan saya berada pada posisi yang sama, dia juga akan melakukan tindakan yang sama.

☐ STS ☐ TS ☐ ATS ☐ N ☐ AS ☐ S ☐ SS

Kuesioner Penelitian Variabel X (Budaya Etis Organisasi)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:
 STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju
 N : Netral
 AS : Agak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Pimpinan di KAP sering berperilaku yang kurang etis.							
2.	Untuk mensukseskan KAP ini, seringkali perilaku etis dikompromikan.							
3.	Pimpinan tidak membiarkan adanya ketidakpastian sehingga perilaku yang tidak etis itu tidak akan ditoleransi.							
4.	Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan pribadi lebih diutamakan daripada perusahaan , karyawan akan langsung ditegur.							
5.	Jika pimpinan mengetahui perilaku yang tidak etis itu menyebabkan kepentingan perusahaan lebih diutamakan daripada kepentingan pribadi , karyawan akan langsung ditegur.							

Kuesioner Penelitian Variabel X (*Ethical Climates*)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

ATS : Agak Tidak Setuju

N : Netral

AS : Agak Setuju

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Pertimbangan utama kami adalah apa yang terbaik bagi setiap orang dalam organisasi.							
2.	Di dalam perusahaan, orang-orang diharapkan mengikuti kepercayaan personal dan moralnya.							
3.	Dalam perusahaan, orang-orang sebagian besar mengikuti mereka sendiri.							
4.	Tanggung jawab utama orang dalam organisasi ini adalah untuk mempertimbangkan efisiensi terlebih dahulu.							
5.	Di perusahaan ini, sangat penting untuk mengikuti prosedur dan aturan perusahaan dengan tegas (<i>strict</i>).							
6.	Setiap orang diharapkan memenuhi aturan dan prosedur perusahaan.							
7.	Fokus yang paling penting adalah kebaikan untuk semua orang di organisasi.							
8.	Pertimbangan awal adalah apakah sebuah keputusan melanggar hukum.							
9.	Orang-orang diharapkan untuk melakukan apapun demi memajukan kepentingan perusahaan.							
10.	Orang-orang difokuskan pada kepentingan organisasi- dengan mengesampingkan segala apapun.							
11.	Dalam organisasi ini, perhatian utama kami adalah selalu apa yang terbaik bagi pihak lain.							
12.	Orang yang berhasil pada perusahaan ini adalah yang sesuai dengan buku aturan.							

13.	Di perusahaan ini, orang-orang diharapkan untuk mengikuti standar legal atau profesional dengan tegas (<i>strict</i>).							
14.	Pekerjaan dianggap kurang lancar hanya ketika merugikan kepentingan organisasi.							
15.	Dalam organisasi ini, orang-orang melihat tindakan untuk kebaikan satu sama lain.							
16.	Dalam perusahaan, orang-orang dipandu oleh etika personal masing-masing.							
17.	Setiap orang diharapkan untuk tetap bertindak dengan aturan dan prosedur organisasi.							
18.	Di dalam perusahaan ini, hukum atau kode etik profesional adalah pertimbangan utama.							
19.	Orang yang berhasil dalam perusahaan ini adalah yang mematuhi kebijakan perusahaan dengan tegas (<i>strict</i>).							
20.	Orang-orang diharapkan untuk tunduk pada hukum dan standar profesional sesuai pertimbangan-pertimbangan.							

Kuesioner Penelitian Variabel Pemoderasi (*Self efficacy*)

Petunjuk Pengisian:

1. Bacalah setiap pernyataan dengan baik dan benar
2. Jawaban diisi dengan menggunakan ballpoint
3. Jawaban semua pernyataan sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya
4. Berilah salah satu jawaban untuk setiap pernyataan dengan memberi tanda *check list* (✓) pada kolom jawaban yang tersedia, berdasarkan keterangan sebagai berikut:

STS : Sangat Tidak Setuju
 TS : Tidak Setuju
 ATS : Agak Tidak Setuju
 N : Netral
 AS : Agak Setuju
 S : Setuju
 SS : Sangat Setuju

Pertanyaan di bawah ini berkaitan dengan skema kasus pada bagian 1, dimana Anda sebagai auditor menghadapi klien yang melakukan tindakan dalam skema. Sebagai profesional, Anda ikut andil dalam pengambilan keputusan, bagaimana keyakinan Anda terhadap keputusan yang Anda ambil dalam tugas pemeriksaan tersebut?

No.	Pernyataan	STS	TS	ATS	N	AS	S	SS
1.	Saya yakin bahwa saya dapat berhasil menyelesaikan tugas audit tersebut.							
2.	Saya yakin dapat menyelesaikan tantangan dalam tugas audit tersebut.							
3.	Saya yakin saya dapat mengelola hal-hal yang diperlukan untuk tugas audit tersebut.							
4.	Saya percaya saya akan menjalankan tugas audit tersebut dengan baik bahkan jika tugas tersebut menjadi kompleks.							

Lampiran 8

Hasil Skor Variabel Pengambilan Keputusan Etis

No Resp	Butir Pernyataan												Y Total
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Y.11	Y.12	
1	7	7	7	6	7	7	7	6	6	7	7	7	81
2	6	7	7	7	6	7	6	7	6	7	7	7	80
3	7	7	7	6	6	7	6	7	7	7	6	6	79
4	6	6	7	6	7	7	7	6	7	6	7	6	78
5	7	5	5	7	7	6	6	7	7	7	6	7	77
6	6	6	6	6	7	7	7	6	6	6	6	7	76
7	5	5	7	7	7	7	7	7	6	6	6	5	75
8	6	5	7	7	6	7	7	7	5	5	5	7	74
9	5	5	7	7	7	7	7	7	4	4	5	5	70
10	5	6	7	7	7	5	5	6	5	7	6	6	72
11	6	6	5	4	7	7	6	6	7	6	5	6	71
12	6	6	6	5	7	7	6	7	5	5	5	5	70
13	6	6	7	6	7	7	6	7	4	5	5	5	71
14	6	6	6	6	5	6	6	6	6	4	6	6	69
15	6	6	4	4	7	7	5	5	6	6	6	5	67
16	2	4	7	6	5	5	5	4	7	7	7	7	66
17	7	7	6	6	6	4	6	6	4	5	4	4	65
18	2	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	64
19	7	7	6	6	6	6	6	4	3	3	4	5	63
20	6	6	5	4	7	7	6	6	3	3	3	6	62
21	6	6	6	4	4	6	6	4	5	5	5	4	61
22	4	4	4	4	7	7	6	6	4	4	5	5	60
23	7	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	81
24	5	5	7	7	7	6	6	6	7	7	7	7	77
25	6	5	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	79
26	6	6	7	6	7	6	7	6	7	7	6	7	78
27	5	6	6	6	7	6	7	7	7	6	7	7	77
28	6	6	5	7	6	6	7	7	6	7	6	7	76
29	6	6	6	6	7	6	6	6	6	6	7	7	75
30	2	3	7	7	7	7	7	6	7	7	7	7	74
31	6	5	6	5	7	7	6	5	6	6	7	7	73
32	6	6	5	7	6	6	7	7	6	5	6	5	72
33	6	5	6	5	7	7	6	6	6	6	5	6	71
34	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	7	6	70
35	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	5	69

Hasil Skor Variabel Budaya Etis Organisasi

No Resp	Butir Pernyataan					X1 total
	1	2	3	4	5	
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
1	7	7	7	7	7	35
2	6	5	6	5	6	28
3	7	7	6	7	7	34
4	7	7	7	6	7	34
5	6	7	7	6	7	33
6	6	6	7	7	6	32
7	6	6	6	7	6	31
8	5	7	7	6	5	30
9	6	5	5	5	6	27
10	4	5	5	4	5	23
11	5	6	7	5	6	29
12	5	5	5	5	6	26
13	7	5	5	6	6	29
14	4	6	5	4	5	24
15	4	3	5	4	6	22
16	4	4	4	5	6	23
17	4	4	3	4	6	21
18	3	4	5	4	5	21
19	4	3	4	4	5	20
20	4	3	6	3	4	20
21	4	4	6	5	5	24
22	4	5	4	3	5	21
23	7	7	7	7	7	35
24	7	7	7	7	7	35
25	7	7	7	7	7	35
26	7	7	7	7	7	35
27	7	7	6	6	7	33
28	6	6	7	6	7	32
29	6	6	6	6	7	31
30	6	6	6	6	6	30
31	6	6	5	6	6	29
32	5	6	5	6	6	28
33	6	5	5	6	5	27
34	5	5	6	5	5	26
35	6	6	6	6	2	26
36	6	6	6	6	6	30
37	5	5	4	6	5	25

38	5	5	4	4	5	23
39	4	4	5	4	5	22
40	4	4	3	5	4	20
41	4	5	4	3	5	21
42	4	3	5	4	4	20
43	4	5	4	3	4	20
44	5	4	4	3	5	21
45	6	7	5	5	7	30
46	7	7	7	7	7	35
47	7	7	6	7	7	34
48	7	7	7	6	7	34
49	6	6	7	7	7	33
50	6	6	7	6	7	32
51	6	6	7	6	6	31
52	6	6	6	6	6	30
53	6	6	5	6	6	29
54	6	6	4	6	6	28
55	6	6	5	5	5	27
56	6	4	6	5	5	26
57	4	6	5	5	6	26
58	6	5	4	6	4	25
59	5	5	4	5	5	24
60	5	5	4	4	5	23
61	4	4	4	5	5	22
62	5	5	4	3	3	20
63	4	5	4	3	4	20
342		345	342	334	357	

Hasil Skor Variabel *Ethical Climate*

No Resp	c	i	sc	eff	rp	rp	c	lc	sc	eff	c	rp	lc	sc	c	i	lr	lc	rp	lc	X2 Total
	Butir Pernyataan																				
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	
1	5	6	5	6	6	7	5	6	7	6	6	5	6	7	6	5	6	6	7	7	120
2	4	4	6	6	5	6	5	6	6	4	5	4	5	4	5	5	4	6	6	4	100
3	5	6	5	5	5	7	6	5	7	7	6	6	5	6	6	6	6	6	7	6	118
4	5	5	7	6	7	7	5	5	5	7	7	5	5	6	5	5	7	5	6	7	117
5	4	6	6	5	7	5	5	6	5	6	6	5	5	7	5	5	7	7	7	7	116
6	5	5	5	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	7	5	6	7	6	6	7	114
7	4	5	7	4	6	6	4	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	5	7	6	112
8	4	5	6	6	5	6	5	6	5	5	5	7	6	6	6	6	7	6	6	5	113
9	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	7	5	5	6	6	4	7	7	110
10	6	7	6	7	6	6	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	113
11	5	6	6	5	6	5	5	6	6	5	5	6	5	5	5	4	6	6	6	6	109
12	4	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5	110
13	4	5	4	5	6	5	5	5	4	6	7	6	7	5	5	7	6	4	5	5	106
14	4	5	6	6	5	5	6	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	5	6	6	107
15	2	5	6	5	5	5	5	5	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	106
16	5	7	7	7	7	7	7	6	7	7	7	6	7	7	7	7	6	7	7	7	135
17	5	5	5	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	5	5	6	5	5	5	104
18	6	7	5	4	5	6	5	5	3	4	5	5	4	5	6	4	6	5	5	6	101
19	4	5	5	5	5	5	4	6	5	4	4	5	6	6	5	5	5	6	5	6	101
20	5	5	7	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	6	4	5	5	4	5	5	100
21	5	6	5	4	6	6	5	4	4	5	3	4	4	5	5	4	4	3	4	4	90
22	6	5	4	5	6	4	5	4	4	4	4	6	4	5	4	4	5	4	5	6	94

23	5	6	6	5	7	7	7	6	7	5	6	7	5	7	5	7	7	6	7	7	125
24	6	5	5	5	6	6	5	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	7	6	7	116
25	4	5	5	4	5	5	4	6	6	4	4	7	7	5	4	6	7	7	7	7	109
26	4	6	7	6	5	7	5	7	5	5	5	6	7	6	4	6	6	7	7	7	118
27	5	7	5	5	6	5	5	7	6	5	4	6	7	6	5	5	6	7	5	7	114
28	3	5	6	6	5	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	110
29	5	6	6	5	6	5	5	5	5	5	5	6	6	5	7	5	4	3	5	5	104
30	4	7	5	5	5	5	5	5	6	6	6	5	6	6	6	6	4	4	5	4	105
31	5	5	5	6	3	6	5	6	5	5	5	6	7	5	4	4	6	5	7	5	105
32	4	6	6	6	5	4	6	5	5	5	5	4	6	5	4	4	4	5	4	5	98
33	4	5	5	5	6	4	4	7	5	6	4	6	5	4	4	5	5	5	5	5	99
34	4	5	5	5	5	6	4	7	6	5	4	5	6	5	4	4	5	5	5	5	100
35	5	5	5	5	5	5	4	7	5	4	4	5	5	6	5	4	6	5	6	5	101
36	4	6	6	5	5	5	6	5	6	5	5	4	6	5	5	4	5	5	5	5	102
37	7	6	5	6	5	7	5	5	4	5	5	6	5	4	4	5	5	4	6	4	103
38	6	5	6	4	5	6	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	99
39	6	5	5	4	6	5	5	7	5	4	4	5	5	5	6	6	4	5	6	6	104
40	5	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	90
41	5	5	5	5	6	6	5	6	6	6	4	5	7	6	3	4	6	6	6	6	108
42	4	6	6	6	5	7	6	5	5	5	4	5	6	4	4	5	7	5	4	6	105
43	4	6	6	6	5	5	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	7	6	4	7	102
44	4	6	6	6	5	7	6	5	5	5	5	5	7	4	4	5	7	4	4	4	104
45	2	7	7	5	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	6	7	6	6	5	7	118
46	5	7	7	6	5	7	7	7	6	6	7	7	7	6	5	6	7	5	5	5	123
47	4	5	6	6	6	6	6	7	7	5	6	5	5	5	6	6	6	6	7	6	116
48	5	6	4	5	6	5	5	6	4	6	5	5	5	6	5	6	6	7	5	7	109
49	4	7	6	6	6	6	6	6	5	7	6	6	5	7	6	6	5	7	7	7	121

50	3	6	6	6	6	6	6	7	6	6	5	6	5	6	5	7	6	6	6	5	115
51	4	6	7	5	5	5	6	7	6	5	6	7	6	5	5	6	5	7	7	7	117
52	4	5	6	5	6	5	6	5	6	5	5	5	5	5	6	6	5	5	5	4	104
53	5	7	6	6	6	5	5	5	5	6	4	6	5	6	5	6	6	6	5	5	110
54	5	6	6	6	5	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	7	6	7	5	5	114
55	3	6	5	5	6	5	5	5	5	5	6	5	6	6	6	6	7	6	6	6	110
56	4	7	5	5	5	7	5	6	6	5	5	5	6	4	4	5	7	7	6	6	110
57	3	7	5	6	6	5	6	7	6	5	5	6	5	4	5	6	4	6	5	5	107
58	4	6	6	5	5	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	103
59	5	7	5	4	4	4	5	6	5	5	6	5	5	6	5	5	4	5	5	6	102
60	4	5	5	5	6	5	5	6	6	6	6	6	5	6	5	7	5	6	5	5	109
61	5	7	6	6	6	5	5	6	5	6	5	6	5	5	5	4	5	5	5	7	109
62	6	5	5	6	5	6	6	5	5	5	5	5	6	5	5	4	5	5	5	6	105
63	2	5	5	5	6	5	5	5	5	6	5	5	5	6	6	4	6	5	5	5	101
	282	362	351	336	347	354	328	356	340	333	325	346	351	344	317	336	355	346	351	360	






Hasil Skor Variabel *Self Efficacy*

No Resp	Butir Pernyataan				Z Total
	1	2	3	4	
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	
1	5	6	7	6	24
2	5	4	5	4	18
3	4	7	7	6	24
4	6	6	5	5	22
5	7	6	6	5	24
6	6	6	6	6	24
7	5	6	4	4	19
8	6	5	5	6	22
9	6	5	6	4	21
10	6	6	6	6	24
11	5	5	6	5	21
12	5	5	4	4	18
13	6	6	6	4	22
14	4	4	5	4	17
15	4	4	5	4	17
16	4	6	5	5	20
17	6	6	6	5	23
18	6	6	6	6	24
19	5	6	6	5	22
20	7	5	6	6	24
21	6	6	7	5	24
22	5	6	7	5	23
23	6	7	6	5	24
24	3	5	4	4	16
25	6	6	7	5	24
26	5	6	6	6	23
27	7	6	5	5	23
28	7	5	5	5	22
29	5	5	6	6	22
30	6	6	6	4	22
31	6	6	6	3	21
32	5	5	4	5	19
33	5	6	5	4	20
34	6	6	6	6	24

35	6	4	4	5	19
36	6	6	6	6	24
37	4	6	5	3	18
38	6	6	6	6	24
39	4	4	5	4	17
40	4	4	5	4	17
41	3	6	5	3	17
42	5	4	5	4	18
43	4	5	6	2	17
44	4	5	5	3	17
45	5	7	6	6	24
46	7	5	6	6	24
47	6	6	6	6	24
48	5	5	6	4	20
49	6	6	5	6	23
50	5	5	5	5	20
51	5	6	6	5	22
52	4	5	4	5	18
53	5	5	6	4	20
54	5	5	6	5	21
55	5	5	6	5	21
56	5	4	6	4	19
57	5	5	5	4	19
58	6	6	6	6	24
59	5	5	5	5	20
60	6	6	6	6	24
61	4	5	4	4	17
62	4	5	5	4	18
63	6	6	6	6	24
		331	343	349	304

Lampiran 9

Cap Kantor Akuntan Publik (KAP)

Nama KAP	Tanggal	Tanda Tangan	Cap
KAP Paul Hadiwinata, Hidayat, Arsono, Ade Fatma & Rekan (Pusat)	22/4 2014		
KAP Tjahjadi & Tamara	25/4/2014		
KAP Rasin, Ichwan & Rekan	25/4/2014		
KAP JPLM & Rekan	25/4/2014		
KAP. Drs Bernardi & Rekan	24/4 14		

Nama KAP	Tanggal	Tanda Tangan	Cap
KAP Amachi.	30/4/2014		
KAP Drs. Subiganto Thahjo	30/4/2014	 (Budi M.)	
KAP Richard Risambessy dan Rekan	2/5/2014		
KAP Dra. Ellya Noorlisyati dan Rekan	2/5/2014		
KAP. Atubakar Usman & Rekan	5/5/2014		

Nama KAP	Tanggal	Tanda Tangan	Cap
KAP Hendrawinata Eddy & Siddharta	5/5/2014		
KAP JANSEN RAMDAN	5/5-2014		
KAP Keshih Nurdiyaman Tjahjo & Rekan	5-5-2014		
KAP Drs. ARIKATI RI	5-5-2014		
KAP Mutramin Genci Guryanto & Lianny	6/5-14		

RIWAYAT HIDUP



DEWI APRILIANI, lahir di Jakarta pada tanggal 05 April 1989 merupakan anak kelima dari tujuh bersaudara, pasangan Rustam Zainal dan Atiah. Bertempat tinggal di Jl. Tegal Parang Selatan, Kel. Tegal Parang, Kec. Tegal Parang, Jakarta Selatan, 12790.

Pendidikan formal yang telah ditempuh penulis adalah sebagai berikut: MI Al-Khairiyah 74, Jakarta pada tahun 1996-2002; Mts. Al-Khairiyah 74, Jakarta pada tahun 2002-2005; SMA N 109, Jakarta pada tahun 2005-2008; dan Universitas Negeri Jakarta Fakultas Ekonomi Jurusan Akuntansi pada tahun 2010-2014.

Beberapa organisasi, kegiatan pelatihan dan seminar yang diikuti penulis saat di bangku SMA hingga kuliah adalah sebagai berikut: Anggota dan Ketua Koordinasi Latihan Teater Serambi, SMA N 109, Jakarta, pada tahun 2005-2007; Anggota Rohani Islam pada tahun 2006-2007; Anggota, Pengajar dan Ketua Departemen Sejarah, Mablit Nurul Fikri pada tahun 2010-2012; Pelatihan Kepemimpinan Mahasiswa Jurusan (PKMJ) Akuntansi FE UNJ pada tahun 2010; Pelatihan *Communication Skill* pada tahun 2010; Staff Departemen Edukasi, Badan Eksekutif Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2010-2011; Staff Administrasi, Badan Perwakilan Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2012-2013; Seminar dari Direktorat Penerimaan dan Peraturan Kepabeanan dan Cukai pada tahun 2010, Kuliah Umum dan *Company Visit* PT. Yakult Indonesia Persada pada tahun 2012, Kunjungan *Government Visit* di Ditjen Perbendaharaan Negara dan Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) pada tahun 2012, Seminar Akuntansi *Economics Expo* pada tahun 2012, dan berbagai seminar lainnya.